

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**ENTREGADORES POR APLICATIVOS: UMA MOCHILA NAS COSTAS E
NENHUM DIREITO TRABALHISTA NAS MÃOS**

RENATO MATTOS LIMA

**Rio de Janeiro
2019/2ºSemestre**

RENATO MATTOS LIMA

**ENTREGADORES POR APLICATIVOS: UMA MOCHILA NAS COSTAS E
NENHUM DIREITO TRABALHISTA NAS MÃOS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Prof. Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Rio de Janeiro
2019/2ºSemestre

CIP - Catalogação na Publicação

M732e Mattos Lima, Renato
Entregadores por Aplicativos: Uma Mochila nas
Costas e nenhum Direito Trabalhista nas Mãos /
Renato Mattos Lima. -- Rio de Janeiro, 2019.
68 f.

Orientador: Rodrigo De Lacerda Carelli.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2019.

1. Entregadores por Aplicativos. 2. Vínculo Empregaticio.
3. Direitos Trabalhistas. 4.
Tecnologias de Trabalho. 5. Requisitos da Relação de
Emprego. I. De Lacerda Carelli, Rodrigo, orient.
II. Título.

RENATO MATTOS LIMA

**ENTREGADORES POR APLICATIVOS: UMA MOCHILA NAS COSTAS E
NENHUM DIREITO TRABALHISTA NAS MÃOS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do **Prof. Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Rodrigo de Lacerda Carelli (Orientador)

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2019/2º Semestre

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar o modelo de organização do trabalho aplicado por plataformas digitais de entrega de mercadorias que utilizam ciclistas entregadores. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e uma pesquisa de campo com os trabalhadores dessas plataformas, com intuito de descobrir se a relação de trabalho existente possui ou não os requisitos de um vínculo empregatício, sendo estes a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. As perguntas elaboradas relacionaram-se com a remuneração, forma de prestação, frequência, punições, diretrizes e carga horária de trabalho. Foi elaborada uma pesquisa de dados bibliográficos sobre o tema com o objetivo de adquirir uma perspectiva analítica capaz de auxiliar na interpretação dos dados obtidos nas entrevistas. Restou claro que, apesar da argumentação das plataformas em sentido contrário, é evidente a presença dos elementos empregatícios na relação de trabalho posta em análise, de modo a revelar a flagrante ausência de garantias trabalhistas para esses trabalhadores.

Palavras-chave: Entregadores; Plataformas Digitais; Requisitos; Relação de Emprego; Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT

The present work seeks to analyse the organizational model of labour used by digital delivery apps regarding food delivery cyclists. Both a bibliographical and field research were conducted in order to figure out if the labour relationship in question possesses or not the elements of an employment relationship, be them onerosity, pessoality, habituality and subordination. The questions asked were related to payment, frequency, punishment, orders, organization and time invested in the job. A research on bibliographical data was conducted in order to bring forth an analytical perspective able to help the interpretation of the data gathered in the field research. Rest assured, it became quite evident that the elements of a relationship of employment gather themselves between delivery workers and digital delivery apps companies, as it became evident too the lack of any worker rights and guarantees to these workers.

Keywords: Delivery Workers; Digital Apps; Requirementes; Employment; Worker Rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. O TRABALHO REALIZADO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS	10
1.1 Regulação do trabalho em plataformas digitais	22
1.2 A regulação da “Gig Economy” no exterior	25
2. OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TRABALHO REALIZADO ATRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE ENTREGAS.....	28
2.1 Pessoaalidade	29
2.2 Não eventualidade	30
2.3 Onerosidade	32
2.4 Subordinação.....	33
3. RESULTADOS DA PESQUISA	40
3.1 Tempo trabalhado em plataformas digitais	40
3.2 Alguma ocupação anterior	41
3.3 Faixa etária	42
3.4 Grau de escolaridade	42
3.5 Gênero.....	43
3.6 Estado Civil.....	43
3.7 Cor auto-identificada	44
3.8 Sofreram algum tipo de discriminação	44
3.9 Outra fonte de renda.....	45
3.10 Consideram-se trabalhadores autônomos.....	46
3.11 Motivação para trabalhar em plataformas digitais de entrega.....	47
3.12 Renda média por semana dos entregadores.....	48
3.13 Média de gastos por semana.....	49
3.14 Horas de trabalho por semana	51
3.15 Trabalho nos finais de semana	52
3.16 Trabalho noturno.....	53
3.17 Quantidade de horas trabalhadas por dia em final de semana	54
3.18 Número de folgas por semana	55
3.19 Recebeu punição ou conhece alguém que recebeu	56
3.20 Se sente pressionado pelas notas atribuídas pelos clientes	59
3.21 Quantidade de aplicativos utilizados	60
3.22 Preferência por realizar trabalho com carteira assinada	61
CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS	66

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são parte da estrutura social e se alteram ao longo do tempo conforme o desenvolvimento e adoção de novas técnicas, novas tecnologias e novos paradigmas civilizatórios. A organização social em um determinado tempo é determinada pela forma como são estabelecidas essas relações de trabalho.

Na Revolução Industrial, o grande responsável pelas mudanças sociais ocorridas foi o modo de produção, que reinventou toda a forma como se organizou o trabalho, indo muito além da simples invenção das máquinas. De modo semelhante, o século XXI apresenta grandes mudanças e grandes desafios devido à velocidade com que as novas tecnologias estão alterando o modo como as pessoas se relacionam entre si e como as empresas se relacionam com os consumidores e com os trabalhadores.

É nesse contexto contemporâneo que se inserem as plataformas digitais de trabalho como uma nova forma de organização da mão de obra e prestação de serviços. As inovações surgem em um intervalo de tempo cada vez menor e o tempo para as mudanças serem sentidas, entendidas e avaliadas decresce de mesmo modo. A análise da rapidez das transformações tecnológicas e sua incorporação social trata-se de uma importante tarefa que precisa ser constantemente realizada para que se possa compreender mais a respeito dessas novas tecnologias e aprimorar suas aplicações.

Um dos principais receios que essa nova era tecnológica apresenta trata-se da incerteza dos efeitos futuros das tecnologias, que poderiam, devido à sua rapidez, nos levar a um caminho não desejado e prejudicial. Um futuro no qual o instantâneo passa a ser a regra e o tempo de maturação necessário para a devida reflexão esteja dando lugar a uma outra e nova informação, outra novidade, que por sua vez também não terá tempo para ser digerida com profundidade.

Há poucos anos, por exemplo, não se falava em controle e organização do trabalho por meio de algoritmos. Isso é, atualmente, o que fazem as plataformas digitais de trabalho por meio dos chamados aplicativos. Eles oferecem em tempo real aos usuários que necessitam de algum serviço, o trabalho realizado por trabalhadores previamente cadastrados na plataforma digital.

Os aplicativos apresentam formas de interação anteriormente impensáveis e que permitem uma maior produção e circulação de serviços, mas que também facilitam o fenômeno da exploração da mão de obra por meio da precarização das relações de trabalho. Isto pois nessas plataformas os trabalhadores se veem obrigados a oferecer sua força de trabalho em uma estrutura orgânica que não oferece garantias trabalhistas, tais como salário-mínimo, férias, licença para tratamento de saúde, tempo de repouso remunerado, aposentadoria, entre outras.

Para entendermos melhor essa nova dinâmica produtiva, é preciso pesquisarmos, sobretudo na realidade fática do cotidiano, a prestação deste tipo de trabalho. É necessário ponderar: estaremos diante de uma relação de trabalho autônomo ou diante de uma relação de trabalho na qual estão presentes os requisitos de uma relação de emprego estabelecida entre os trabalhadores e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais?

O presente trabalho busca responder a esta pergunta, e com esta finalidade foi realizada uma pesquisa bibliográfica em obras diversas e uma pesquisa de campo na cidade do Rio de Janeiro com trabalhadores ciclistas que realizam entregas por meio de plataformas digitais. Tomando por base um questionário preestabelecido, foram realizadas entrevistas semiestruturadas para aferir como é a dinâmica do trabalho realizado e a relação dos trabalhadores com as plataformas.

1. O TRABALHO REALIZADO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Nessa nova forma de trabalho presente nas plataformas digitais, as empresas criam um ambiente virtual que se propõe a conectar duas pontas de uma atividade econômica, quais sejam, a oferta e a demanda. De um lado, estão os usuários dos aplicativos, pessoas ou empresas que precisam contratar algum serviço para atender às suas necessidades. Do outro, trabalhadores dispostos a realizar tal serviço em troca de uma remuneração.

São novas relações desenhadas a partir da aparente autonomia dos trabalhadores, em que o aplicativo informático permite que o usuário insira na plataforma a sua demanda, seja um transporte pessoal para si, seja o transporte de uma refeição ou outra mercadoria. Em alguns casos, é possível solicitar até mesmo a realização de outras tarefas como compras em supermercado ou passeios com animais domésticos.

Uma vez inserida a demanda no aplicativo, este aciona um dos trabalhadores disponíveis para a realização do serviço por meio de toda uma sistemática de operação, que inclui o controle contínuo das etapas da realização do serviço, a definição do valor cobrado, o recebimento dos mesmos em via eletrônica, o trajeto a ser realizado e as regras que o trabalhador deve seguir para realizar o serviço, incluindo a aplicação penalidades em caso de descumprimento de alguma delas.

Os trabalhadores compõem uma grande massa de pessoas à espera do recebimento de uma ordem de serviço para saberem qual será a sua tarefa e o qual será o valor estipulado pelo aplicativo para a realização do serviço. No caso dos aplicativos de entregas de refeições e outras mercadorias, o comando recebido pelo entregador é dividido em partes. Em um primeiro momento, ele apenas recebe a indicação de onde deve buscar a mercadoria, em geral um estabelecimento comercial, e somente após se dirigir ao mesmo e se apossar do produto, ele recebe uma segunda ordem, dessa vez com o local a que deve se dirigir para efetuar a entrega.

O modelo de negócios das plataformas digitais supracitado representa uma espécie de atomização do trabalho, em que a cadeia de trabalho para a produção e circulação das mercadorias e serviços é dividida em tarefas separadas cada vez menores e cada trabalhador fica responsável por uma pequena etapa desse ciclo de produção e circulação.

O que antes era feito por uma só empresa, geralmente lanchonetes ou restaurantes, passa a ser dividido com outros atores. No caso das plataformas de entregas, estas ficam responsáveis pelo recebimento, controle e entrega dos pedidos, acionando para a execução dos pedidos os seus entregadores espalhados pelas ruas nos pontos de grande circulação de pessoas e concentração de escritórios ou residências. Ao receberem a comunicação da ordem de serviço de entrega, os entregadores se desincumbem não só entregando, mas antes, buscando os pedidos nas lanchonetes ou restaurantes.

Os entregadores realizam uma verdadeira compra dos itens pedidos pelos usuários das plataformas. Muitos entregadores relatam enfrentar problemas de demora no atendimento dos estabelecimentos comerciais ao fazer a compra dos itens a serem entregues. Esse representa um tempo morto gasto pelo entregador por aplicativos, ao passo que no modelo de negócios em que a entrega é de responsabilidade da própria lanchonete ou restaurante, os entregadores próprios não precisam aguardar em filas de atendimento para realizar a compra.

Do ponto de vista empresarial, há uma maior eficiência na alocação dos recursos. Uma lanchonete ou restaurante que realize suas próprias entregas em domicílio necessita contar com uma equipe de empregados entregadores. Quando não há entregas a serem feitas, os entregadores permanecem à espera, e durante esse tempo estão sendo remunerados por se tratar de um tempo à disposição do empregador. Com as plataformas digitais, os entregadores somente são acionados no momento em que surge a tarefa a ser cumprida, minimizando assim os custos do empregador e transferindo para o trabalhador, parte mais vulnerável na relação, o ônus do tempo ocioso enquanto aguarda um novo pedido ser feito.

Em um modelo de negócio tradicional de entregadores com vínculo de emprego, mesmo que a quantidade de entregas seja pequena, esses trabalhadores terão garantido o recebimento de um salário-mínimo, ainda que o contrato preveja alguma parcela de remuneração variável em função da quantidade de entregas realizadas. No caso dos entregadores por aplicativos, é possível que eles recebam abaixo desse valor, já que são pagos somente por entrega realizada, fazendo com que o tempo de espera entre um pedido e outro seja um tempo não remunerado.

Durante este tempo ocioso, o trabalhador, além de não receber nada, ainda gasta, pois está fora de casa, deslocado em função de estar na rua a postos para o recebimento dos pedidos e realização das entregas. Nesse período, o trabalhador gasta com sua alimentação e não dispõe de nenhuma estrutura física da empresa que o permita, por exemplo, beber água e ir ao banheiro.

Assim, se constitui uma lógica perversa onde se reduzem os custos dos fatores de produção à custa de uma piora nas condições do trabalho. Isto acarreta também uma diminuição no número geral de postos de trabalho, e levando-se em conta todas as empresas que passaram a se utilizar desses serviços de entregas por aplicativos, pode-se dizer que todos os trabalhadores do setor de entregas, anteriormente empregados, foram significativamente afetados. Francisco Párraga (2016, p.13, tradução nossa) elucida que:

Concretamente, a eliminação de cinco milhões de postos de trabalho nos quinze países mais industrializados. Isto é, a interação entre tecnologia e economia atuaria de modo a fazer desaparecer esta quantidade de postos de trabalhos, embora confiando a um médio ou longo prazo a criação de um número indeterminado de postos de trabalho sempre inferior aos previamente destruídos.¹

É a representação aguda de um modelo empresarial apartado da clareza quanto à sua importância social de induzir o desenvolvimento do grupo como um todo. Prossegue o autor (PÁRRAGA, 2016, p.13, tradução nossa):

Se trata, se nos permite o uso da expressão, do sonho empresarial de alcançar utilidades patrimoniais através de um trabalho humano sem que isso implique qualquer obrigação com a pessoa que labuta.²

Não obstante, as empresas que detêm as plataformas digitais se aproveitam de uma ausência de legislação específica sobre esse tipo de organização de trabalho e implementam uma verdadeira desproteção do trabalhador aliada à baixa remuneração pelo trabalho prestado. Os trabalhadores acabam concorrendo entre eles, pois há sempre uma maior

¹ Concretamente, la eliminación de cinco millones de puestos de trabajos en los quince países más industrializados. Es decir, la interacción entre tecnología y economía actuaría en modo tal de hacer desaparecer esta cantidad de puestos de trabajos, aunque fiando a un medio o largo plazo la creación de un número indeterminado de puestos de trabajo siempre inferior a los previamente destruidos

² Se trata, si se nos permite la expresión, del sueño empresarial de alcanzar utilidades patrimoniales a través del trabajo humano sin que ello implique ninguna obligación para con la persona que lo desarrolla.

quantidade de trabalhadores necessitando vender a sua força de trabalho do que a quantidade de serviço a ser realizado.

E essa nova sociedade é digital, antes que analógica e substitui a fábrica pela empresa, transformando a solidariedade em concorrência, esta última transposta da esfera do capital para o coração do trabalho.
(DELEUZE, 1990, p.221, apud CHAVES JÚNIOR, 2019, p.41)

É desta contraposição à estrutura tradicional de trabalhadores com vínculo de emprego que as plataformas obtêm uma vantagem comparativa no mercado, uma vez que podem contratar trabalhadores por um custo menor, seja pagando uma menor remuneração ou não arcando com os pagamentos dos encargos trabalhistas.

Todavia, estas plataformas não conseguem seu êxito do nada, sendo que seu triunfo é aproveitar uma legislação menos protetora para os autônomos e uma liberdade de fixação de preços...³

Isto é a base da Gig Economy, ou economia dos bicos, a qual se torna muito evidente em plataformas que funcionam como uma espécie de “Classificados”, em que os trabalhadores oferecem seus serviços e os clientes podem escolher aqueles com o preço mais baixo⁴. O leilão da força de trabalho se dá de forma direta. Nas plataformas de entrega de mercadorias, esse leilão não acontece de forma direta, mas também está presente ainda que indiretamente, devido aos baixos índices de empregabilidade formal.

Se está diante de um modelo baseado não em melhorar a competitividade e a eficiência produtiva, mas em reduzir custos, diminuindo as proteções sociais e permitindo a concorrência de remuneração entre trabalhadores.⁵

Nas plataformas digitais de entrega de mercadorias, não são os trabalhadores que estipulam o valor de seus serviços, mas a grande oferta de mão de obra também tende a reduzir a remuneração praticada pelas empresas. A expansão dessa tecnologia trabalhista já se tornou assente em outros setores do mercado de trabalho em que há uma fartura de mão de obra disponível, o chamado “exército de reserva”.

³ SIGNES, Adrian Todoli. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

Isto ocorre justamente porque a parte desempregada da classe trabalhadora que forma o exército de reserva exerce pressões sobre a parte empregada desta mesma classe – o que fica evidente quando se observa a concorrência entre ambas –, deixando àqueles que estão efetivamente empregados a forte possibilidade de se verem instantaneamente desempregados num período subsequente, tendo em vista que há um grupo enorme de pessoas disposto a ingressar no mercado de trabalho a salários inclusive inferiores aos vigentes; tudo isto para que possam se ver livres, ainda que temporariamente, do desemprego tão característico e mesmo funcional a esse modo de produção capitalista. Sendo assim, os que se encontram na categoria de empregados se vêem sujeitos ao trabalho excessivo e aos ditames do capital, de modo que a exploração a que se submetem é a fonte mesma de enriquecimento da classe capitalista como um todo e de cada capitalista individualmente.⁶

Entretanto, na relação de trabalho entre entregadores e plataformas digitais, a precarização do trabalho agrava-se, uma vez que não há formalização do vínculo empregatício. Consequentemente, não resta ônus algum para o empregador em dispensar um e contratar outro trabalhador, nem verbas rescisórias a serem pagas. Não há sequer a necessidade de uma dispensa a ser feita; o modelo resume-se a “isso, ou nada”, no qual quem deseja trabalhar pelas condições impostas se apresenta para o trabalho e quem não estiver de acordo simplesmente não se apresenta, não tendo qualquer verba rescisória a receber.

O que se tem visto hodiernamente são trabalhadores inseridos em uma lógica de quanto mais trabalho, melhor, se esforçando para cumprirem longas jornadas que permitam receber uma renda capaz de custear suas despesas básicas, em que pese o prejuízo para a saúde e para a própria segurança desses entregadores. Os ciclistas entregadores, por exemplo, realizam o trabalho enfrentando o trânsito pesado das grandes cidades, em especial o dos grandes centros financeiros, disputando o espaço nas ruas com carros, motos, caminhões e ônibus, evidenciando a situação de flagrante fragilidade de sua condição veicular perante os demais, agravada pelo fato de não haver no Brasil uma cultura de respeito ao ciclista. É um trabalho que exige muita atenção e uma condição fisiológica que não esteja desgastada por longas jornadas de trabalho, evitando assim a perda da capacidade de atenção e de reflexo na resposta às adversidades do trânsito.

Nesse sentido, torna-se crescente a ausência da noção de pertencimento a uma categoria profissional ou a um grupo de trabalho por parte dos trabalhadores supracitados. As categorias profissionais desaparecem, dando lugar a pessoas que individualmente trabalham;

⁶ CARCANHOLO, Marcelo; AMARAL, Marisa Silva. Acumulação capitalista e exército industrial de reserva: conteúdo da superexploração do trabalho nas economias dependentes. **Revista de Economia da Universidade Federal do Paraná**, Curitiba, v. 34, n. 4, p.169, 2008.

uma multidão que se desloca em função da demanda definida pelos aplicativos. Elucida Chaves Júnior (2019, p.42) que:

No *controle*, a produção é compatível com vínculos precários, intermitentes, plugados, on line, virtuais. São conexões heterogêneas, sem identidade, similaridade ou homogeneidade, esvaziando o conceito de categoria profissional (CLT, art. 511, § 4º) a benefício da multidão espinoseana.

Trata-se de uma mudança radical na forma de organização dos trabalhadores. Conseqüentemente, se faz imprescindível a regulação desses serviços. Regulá-los é a chave para que o uso de novas tecnologias contribua para o avanço no caminho para a dignidade dos trabalhadores, evitando que o crescimento tecnológico restrinja-se a uma ferramenta de concentração de renda e exploração de força de trabalho. Este é o exato caso dos entregadores por aplicativos, cuja prestação de trabalho ainda reside não regulamentada. No mesmo sentido, prossegue o entendimento de Chaves Júnior (2019, p.46):

Não há dúvida de que estamos em trânsito para um novo mundo nas relações de trabalho. Temos formas de escravidão contemporânea do trabalho, convivendo com o trabalho disciplinar e com o controle virtual do trabalho, mas a tendência é que essa última racionalidade e organização passe a preponderar. Mas a pergunta que fica é saber se essa nova realidade produtiva, desenhada pelo grande capital tecnológico, torna dispensável ou não os princípios jurídicos que visam a atenuar a assimetria na relação de trabalho.

Na ausência de uma regulação específica, as plataformas classificam os entregadores como autônomos e, seguindo tal raciocínio, os impõe um contrato de termos de uso do aplicativo, que de fato corresponde a um contrato de adesão, pelo qual o trabalhador ou se submete às regras estabelecidas pela plataforma, ou não terá como trabalhar realizando as entregas. As plataformas afirmam que não há relação de emprego entre elas e os trabalhadores por não estarem presentes os requisitos de referida relação. Há toda uma formulação de propaganda para dar aparência de se estar diante de uma relação contratual fora da incidência do Direito do Trabalho. Ressalta Chaves Junior (2019, p.38-39):

O Direito do Trabalho tradicional foi construído tendo em consideração uma *sociedade disciplinar* (Foucault), da fábrica, do capitalismo industrial, em que havia a necessidade da disciplina individual do corpo do trabalhador. A *linha* de produção necessitava de uma disciplina horária para não ser interrompida.

Mas não já podemos mais pensar a regulação do trabalho humano a partir dessa perspectiva do início do século passado. Já estamos em transição para a *sociedade do controle* (Deleuze), do empreendimento em rede, na qual dispensa-se a especificação individual do trabalho. É necessário apenas o controle coletivo e estatístico dos trabalhadores, para ajustar a oferta à demanda de bens e serviços.

Em suas páginas na internet, as empresas de aplicativo definem-se como empresas de tecnologias. Tais plataformas visam transmitir uma ideia de que este é um ramo de atividade destinada a jovens estudantes universitários que têm a oportunidade de ganhar uma renda extra fazendo pequenos serviços em horários livres, além de praticarem uma atividade esportiva e conhecerem melhor a cidade. Joaquín Pérez Rey (2018, tradução nossa) nos ensina que:

Um tipo de aventura juvenil, um pequeno trabalho complementar aos estudos ou outras ocupações que permite praticar esportes e conhecer a cidade.

Assim, por exemplo, é que a Glovo procura seus entregadores: «Somente nas horas que você quer. Seja seu próprio chefe. Flexibilidade de horários, rendas competitivas e a oportunidade de conhecer sua cidade ao ar livre. Inscreva-se e em menos de 24h você já está colaborando conosco...⁷

Esta negativa de existência do vínculo empregatício será analisada pormenorizadamente em capítulos posteriores e também confrontada com os dados obtidos nas entrevistas realizadas com os ciclistas entregadores.

Ainda que não exista no Brasil uma regulamentação específica para este tipo de trabalho, não se pode olvidar dos princípios constitucionais que embasam o ordenamento jurídico brasileiro, bem como dos dispositivos legais trabalhistas conquistados após árduo histórico de lutas sociais, em especial o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e seu consectário lógico, o artigo 3º de referida legislação; *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.⁸

⁷...una suerte de aventura juvenil, un pequeño trabajo complementario de los estudios o de otras ocupaciones que permite hacer deporte y conocer la ciudad.

Así, por ejemplo, busca Glovo a sus repartidores: «Solo las horas que tú quieras. Sé tu propio jefe. Flexibilidad de horarios, ingresos competitivos y la oportunidad de conocer tu ciudad repartiendo al aire libre. Apúntate y en menos de 24h colabora con nosotros...

⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 14/11/2019.

Tais artigos definem a figura do empregador e do empregado, respectivamente. A existência ou não dos requisitos para se configurar a relação empregatícia deve ser verificada à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma, como nos ensina Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 300-301):

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a *prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de *uso* — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços.⁹

Assim também afirma Joaquín Pérez Rey (2018, p.03, tradução nossa) ao comentar uma sentença do Tribunal da cidade de Valência Espanha, de junho de 2018, acerca de uma demanda envolvendo o trabalho de entregadores por aplicativos:

Assim, a sentença valenciana do mês de junho de 2018 em seu FD 2 dispõe que “a qualificação da relação que vincula as partes deve ser realizada a luz do critério jurisprudencial amplamente reiterado que manifesta que os contratos tem natureza jurídica que deriva de seu conteúdo obrigacional, independentemente da denominação que lhe outorguem os intervinientes, devendo atentar para a realidade de seu conteúdo para determinar sua verdadeira natureza, o que se manifesta pelos atos realizados em sua execução, os quais prevalecem sobre o «nomen iuris» empregado pelos contratantes. Sendo assim, a determinação do caráter laboral ou não da relação que une as partes não é algo que está a livre discricionariedade destas, mas uma qualificação que surge do conteúdo real das prestações realizadas e as concorrências dos requisitos que legalmente delimitam o tipo contratual.¹⁰

Um dos elementos que se torna evidente quando se analisa meticulosamente a lógica do funcionamento dos aplicativos de entrega é que não há, de fato, autonomia do trabalhador na prestação do serviço, mas sim dependência da estrutura a qual ele está subordinado. Esta subordinação se torna evidente pelo recebimento de ordens de serviço pela plataforma e não

¹⁰ Así la **sentencia valenciana** del mes de junio de 2018 en su FD 2 dispone que “la **calificación de la relación** que vincula a las partes debe hacerse a la luz del criterio jurisprudencial ampliamente reiterado que pone de manifiesto cómo los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes, debiendo estarse para determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido, manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el «nomen iuris» empleado por los contratantes; siendo así que la **determinación del carácter laboral o no de la relación** que une a las partes, no es algo que quede a la libre disposición de estas, sino que es una calificación que debe surgir del **contenido real de las prestaciones concertadas** y de las concurrencias de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual.”

por clientes diretamente, e pela submissão a uma cadeia de etapas de trabalho com regras preestabelecidas, as quais, se não forem corretamente seguidas, podem levar a punições e até mesmo à exclusão do entregador dos quadros da plataforma digital. Apesar de não ser exercida de modo presencial, tal cadeia de comando exerce significativo controle na prestação de trabalho exercida na plataforma.

Os meios telemáticos e informatizados são ferramentas de subordinação previstas em nossa legislação e o artigo 6º da CLT isenta de dúvidas quanto a isso, em especial o seu parágrafo único, que expressa perfeitamente em quais termos se dá o relacionamento entre trabalhadores e plataformas digitais de entregas de mercadorias:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Comando, controle e supervisão são elementos que aparecem nessa forma de estrutura de trabalho e que estão presentes no referido art. 6º, parágrafo único da CLT e que nos deixam sem maiores embaraços para perceber que a *mens legis* se dirige a situações como a do trabalho dos entregadores por aplicativos.

Por sua vez, a Corte de Madri também se pronunciou sobre o tema em setembro de 2018. Ao contrário da sentença da Corte de Valência, a sentença de Madri considerou de natureza extralaboral o serviço de entregas, mas a despeito disso reafirmou a necessidade de observar a primazia da realidade fática para definir as relações trabalhistas.

Ainda assim os julgadores de Madri entenderam razoável atribuir maior valor à autonomia da vontade dos contratantes que celebraram os contratos nos termos de uso da plataforma digital, impostos pela empresa e consideraram não haver, no caso concreto, provas materiais suficientes para que se extraia entendimento contrário às cláusulas contratuais celebradas.

Joaquín Pérez Rey (2018, p.03, tradução nossa) assim comenta esta ponderação entre a autonomia da vontade e o princípio da realidade e nos traz uma importante lição ao afirmar

que não há que se falar em autonomia em um tipo contratual em que se encontra fora da autonomia da vontade do trabalhador a possibilidade de não aquiescer com o contrato nos termos em que lhe é proposto.

Mas além de concordar ou não com a apreciação das indicações – *stricto sensu*- do trabalho, o qual resultou na sentença de Madrid, é certo que não cabe incorporar nessa relação a vontade das partes, e muito menos a do trabalhador. Naturalmente, antes de qualquer outro direito, é o próprio tipo contratual que resulta indisponível para a autonomia de vontade, de forma que é precisamente o princípio da realidade que se põe a serviço dessa irrelevância das afirmações contratuais, constitucionalmente condicionado, por outra parte, pelos direitos do trabalho. A assinatura desprovida de vícios, pelo menos de uma perspectiva meramente formal de validade do consentimento, ou a solicitude por parte do trabalhador do reconhecimento de sua condição de TRADE não podem representar papel, nem sequer indicar, evidência contrária à reconstrução da verdadeira essência da relação de trabalho, pois, inclusive com a anuência do trabalhador de permanecer à margem das disposições da legislação trabalhista, esta última impõe-se como questão de ordem pública.¹¹

Embora a forma de subordinação a que estão submetidos os entregadores não seja idêntica à forma clássica presente no modelo de emprego do século XX, não se configura razoável a noção de que não há o controle do trabalhador. Isto pois os entregadores de aplicativo submetem-se a uma espécie de subordinação que não impõe controle sobre o horário de trabalho, mas sobre o resultado do trabalho executado. Tal fato é importante para entendermos que, modificadas algumas características do trabalho, subsiste a subordinação. Ressalta Chaves Júnior (2019, p.41-42):

Ao controle já não interessa o *confinamento* dentro da fábrica, dentro de uma jornada fixa, dentro de uma disciplina linear, de um vínculo jurídico estável ou até mesmo de uma assiduidade, mas, sim, de um vínculo etéreo, pós-contratualista, pós-materialista, sonho de liberdade, mas que engendra agenciamentos compromissários, dívidas continuamente diferidas, endividamento recorrente, por meio de afetação apenas virtual.

Quanto à suposta liberdade dos entregadores de estipularem seus próprios horários, é preciso verificar, com fulcro no Princípio da Primazia da Realidade, se isto também é

¹¹ Más allá de coincidir o no con la apreciación de los indicios –*stricto sensu*– de laboralidad que lleva a cabo la sentencia de Madrid lo cierto es que no cabe incorporar entre estos la voluntad de las partes y, mucho menos, la del trabajador. Naturalmente antes que cualquier otro derecho es el propio tipo contractual el que resulta indisponible para la autonomía de la voluntad, de forma que precisamente es el **principio de realidad** el que se pone al servicio de esta irrelevancia de las afirmaciones contractuales, constitucionalmente condicionado, por otra parte, desde los parámetros del derecho al trabajo. La suscripción no viciada del contrato, al menos desde una perspectiva meramente formal de la validez del consentimiento, o la solicitude por parte del trabajador del reconocimiento de su condición de TRADE no pueden representar papel, ni siquiera indiciario, contrario a la reconducción de la relación a su verdadera esencia, pues, incluso con la anuencia del trabajador de permanecer al margen de los dictados de la legislación laboral, esta última acaba por imponerse como cuestión de orden público

verificável na realidade concreta. Não obstante, também é necessário investigar se essa suposta liberdade está sendo usada contra os próprios trabalhadores, na medida em que, por não estarem sujeitos a limites de jornada e, objetivando alcançar uma melhor remuneração, se sujeitam a uma jornada exaustiva e muito acima daquela que seria permitida em uma relação com vínculo trabalhista formalizado.

As análises supracitadas realizar-se-ão com base nos dados obtidos nas entrevistas com ciclistas entregadores por aplicativos na cidade do Rio de Janeiro. No entanto, preliminarmente é preciso dizer que, embora haja alguma liberdade quanto a definição do horário de trabalho, isto não retira o caráter de dependência que referidos entregadores mantêm com as empresas donas dos aplicativos. Elucida Joaquín Pérez Rey (2018, p.04, tradução nossa) que:

A incorporação do «rider» ao círculo gestor e organizativo parece clara, mas isso vai além de certa liberdade na escolha de horários. Na verdade, é o aplicativo digital que permite a prestação de serviços e é através dele que a empresa logra o exercício dos poderes que o contrato de trabalho atribui ao empresário. Algo não tão sofisticado, mas menos evidente.¹²

No contexto abordado, poderíamos afirmar que as recentes plataformas de entrega por aplicativo criam um ambiente empresarial totalmente alheio à regulação trabalhista, estipulando normas imperativas às quais o trabalhador ou se submete ou não trabalha. Além disso, tratam-se de normas discricionárias, alteráveis unilateralmente pelas plataformas, não havendo assim qualquer respeito ao conceito de segurança jurídica nas relações entre as partes. E ainda deve-se observar que o artigo 9º da CLT identifica haver nulidade em qualquer tentativa de desvirtuar o que dispõe a norma legal.

Art 9º. São nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

É importante ressaltar que as normas trabalhistas são normas de ordem pública e editadas em consonância com o interesse geral da sociedade, sendo defeso seu completo abandono pelos próprios trabalhadores em seu prejuízo. Assim o é para evitar o perigo de

¹² La incorporación del «rider» al círculo rector y organizativo de la plataforma parece clara, más allá de una cierta libertad en la elección de horarios. En verdad es la aplicación informática la que permite prestar el servicio y a través de la que la empresa logra el ejercicio de los poderes que el contrato de trabajo atribuye al empresario.

incorrermos em um verdadeiro desequilíbrio de forças entre as partes envolvidas e um consequente colapso social em cadeia decorrente da aceitação de condições de trabalho consideradas abaixo do mínimo razoável.

Para evidenciar o caráter de interesse público das normas que regem as relações de trabalho, podemos verificar sua grande importância nas regras que impõem o pagamento de salários não inferiores ao salário-mínimo. Isto pois o aviltamento do valor das remunerações, além de massacrar os direitos do trabalhador, poderá acarretar uma baixa em cadeia na demanda interna para o consumo de produtos nos diversos setores da economia, devido ao diminuto poder de compra dos trabalhadores. Da mesma forma, a existência de normas dispendo sobre o limite máximo da jornada de trabalho importa, a um só tempo, aos trabalhadores e à sociedade. Adrian Todoli (2017, p.29) assim disserta:

Por outro lado, a existência de jornada máxima não somente beneficia os trabalhadores, mas também beneficia a sociedade em geral. Em primeiro lugar, as extensas jornadas de trabalho provocam maiores problemas de saúde, conta que acaba sendo paga, em muitos casos, pela sociedade em geral. Mas, além disso, as jornadas máximas também respondem a uma questão de divisão do trabalho, a fim de reduzir o desemprego.

Assente nas relações de emprego, o elemento da alteridade dispõe que o trabalho se realiza por conta de outrem, por conta alheia, no qual o responsável por arcar com os riscos de seu próprio negócio é o empresário, que também é a quem cabe auferir os lucros dessa atividade de risco. No modelo de trabalho adotado pelas plataformas, ocorre uma transferência dos riscos da atividade para o trabalhador. Isto pois qualquer eventual falha no cumprimento da tarefa de entregar a mercadoria, ainda que por um evento fortuito, como um acidente de trânsito, importa na responsabilização do entregador em arcar com os custos daquela mercadoria. Conforme Rey (2018, p.05, tradução nossa):

Nesse contexto, por finalizar com a alienação, a transferência ao trabalhador do **risco da** atividade, no que insiste a sentença de Madrid, não é mais que um aviltamento da precariedade e da falta de direitos e não uma posição contrária ao trabalho.¹³

Se durante o percurso para levar a mercadoria até o consumidor, o entregador sofrer algum incidente que o leve à queda e à inutilização do lanche que está sendo transportado,

¹³ En este contexto, por finalizar con la ajenidad, la traslación al trabajador del **riesgo de la actividad**, en la que insiste la sentencia de Madrid, no es más que un abundamiento en la precariedad y en la falta de derechos y no un indicio contrario a la laboralidad.

esse entregador será descontado pela plataforma no valor do referido lanche; valor este que é abatido das outras entregas realizadas e, em alguns casos, os trabalhadores relataram que chegam até mesmo a ficar com saldo negativo na conta vinculada ao seu perfil na plataforma. A opção oferecida pelas empresas para que isto não ocorra é o entregador se dirigir até a sede da empresa com o referido lanche em mãos, ainda que fora de condições de consumo e entregar o mesmo à empresa. Ainda que pareça uma alternativa, isto muitas vezes se mostra irrazoável devido à distância que o entregador precisa percorrer para se deslocar até a plataforma e o tempo gasto com esta atividade, que resulta em tempo inutilizado para atender outros chamados de realização de entregas, acarretando um prejuízo que pode ser superior ao valor do próprio produto desperdiçado.

1.1 Regulação do trabalho em plataformas digitais

Analizando a realidade fática e os aspectos jurídicos dessa nova forma de organização do trabalho, por sua vez baseada em plataformas digitais, poderíamos afirmar que tais plataformas, por um lado, atendem a um aumento dos lucros empresariais e, por outro, reduzem a remuneração e as garantias do trabalhador. Quanto à legislação vigente, verificamos que há pressupostos legais que possibilitam o enquadramento dos entregadores por aplicativos em empregados das empresas responsáveis pelo negócio, a despeito do que encontramos no campo dos fatos e tendo a Primazia da Realidade como um princípio do Direito do Trabalho.

Todavia, não é isso que tem acontecido na prática, na qual se verifica uma quantidade crescente de trabalhadores aderindo ao trabalho nas plataformas, estes desprovidos de qualquer garantia trabalhista por não ter o seu vínculo reconhecido com a plataforma. Isto ocorre devido às inovações dessa forma de trabalho e principalmente por serem as empresas as responsáveis pela definição dos termos do contrato com os trabalhadores.

As empresas usam a seu favor o fato dessa modalidade de trabalho constituir uma tipologia com características diferentes das do modelo de emprego tradicionalmente constituído, especialmente por não haver uma cobrança, ao menos formal, com relação a cumprimento de horários pelos trabalhadores. Eis o principal argumento para embasar a sustentação de que não existe o vínculo de emprego. Desse modo, essas empresas se pautam por uma total desobrigação em relação ao pagamento de verbas e garantias trabalhistas, tais

como férias, décimo terceiro salário, salário-mínimo, jornada máxima de trabalho, repouso remunerado, auxílio-doença, aposentadoria, etc.

Isto nos mostra que há a necessidade de uma regulação específica para a atividade de trabalho em plataformas digitais tais como as usadas para o serviço de entrega de mercadorias, como Ifood, Rappi, Uber Eats, etc. Sem uma legislação específica às características dessa relação singular de trabalho, a situação de insegurança jurídica se intensifica, já que as empresas com forte capital financeiro por trás de suas atividades são capazes de se estruturar conforme a narrativa de que se tratam apenas de empresas de tecnologias e intermediadoras do contato entre trabalhadores autônomos e usuários dos serviços por estes prestados. Em que pese o ajuizamento de algumas demandas junto ao Poder Judiciário cujo resultado positivo reconheceu o vínculo de emprego nessas situações, principalmente entre motoristas de aplicativos de transporte de pessoas e as respectivas plataformas, ainda não há uma posição clara na jurisprudência para que se aplique em larga escala o que preza a legislação nacional, em especial os artigos 2º, 3º, 6º e 9º da CLT, por exemplo.

Cite-se, por exemplo, a decisão de embargos declaratórios do processo nº 0011594-77.2017.5.15.0032, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região¹⁴:

A menção de que não havia chefe direto ou pessoa direta dando ordens é mais do que óbvia e não altera o raciocínio, pois as ordens e o total controle são efetivados por algoritmos previamente definidos pela empresa, conforme amplamente explanado em toda a sentença e parágrafo único do art. 6º da CLT: "Art. 6º (...) Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Nesse mesmo sentido de reconhecer a presença dos requisitos de relação empregatícia em trabalho realizado por plataformas digitais, salienta a sentença proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região¹⁵:

¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Processo nº 0011594-77.2017.5.15.0032**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/223185643/processo-n-0011594-7720175150032-do-trt-15>. Acesso em: 05/11/2019.

¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Processo nº 0001539-61.2017.5.07.0009**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/180750055/processo-n-0001539-6120175070009-do-trt-7>. Acesso em: 07/11/2019.

1) Declarar por sentença a nulidade do contrato de adesão de "parceria mercantil" proposto pela UBER ao reclamante, fls. 183/199; 2) Reconhecer e declarar por sentença que a empresa reclamada presta serviços de transporte de passageiros, cujos clientes são os usuários e beneficiários dos serviços, captados por meio de aplicativo; 3) Reconhecer que o reclamante foi seu empregado no período de 09/12/2016 a 20/09/2017, na função de motorista, salário de R\$ 2.000,00, estando presentes na relação de trabalho havida entre as partes todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alienidade (alheabilidade), com dispensa sem justa causa e sem aviso prévio; 4) Condenar, por consequência, a reclamada a pagar ao reclamante, no prazo de 10 dias do trânsito em julgado desta sentença, as seguintes parcelas deferidas na fundamentação supra, que passa a ser parte integrante deste decisum, com juros legais e correção monetária, a saber: a) Aviso prévio indenizado de 30 dias; b) Férias proporcionais mais 1/3 (10/12, levando em conta a projeção do aviso prévio); c) 13º salário proporcional (10/12, levando em conta a projeção do aviso prévio); d) FGTS de todo o período, com a projeção do aviso prévio, mais multa de 40%; e) Multa do art. 477 da CLT, pela falta de quitação das verbas rescisórias. f) Honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação. A obrigação de fazer no tocante à anotação da CTPS deverá ser cumprida nos termos da fundamentação.

Por fim, O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região¹⁶ prossegue tal entendimento em decisão de recurso ordinário trabalhista:

Tais reportagens apenas reforçam todo o raciocínio que vem se delineando, no sentido que, na hipótese dos autos, o autor não pode ser considerado trabalhador autônomo e tampouco microempresário ou parceiro da UBER. Não se olvide que o motorista arca com todas as despesas relacionadas ao veículo, tais como, combustível, depreciação do veículo, seguro, dentre outros, o que consome boa parte de seus ganhos. Mais uma vez, menciono notícia veiculada na internet, em março/18 e atualizada em setembro/18, relativa a estudo feito nos EUA que mostra que 30% dos motoristas do UBER estão perdendo dinheiro quando os gastos com o carro são levados em conta, eis que, consideradas tais despesas três quartos dos motoristas de UBER nos EUA recebem menos do que um salário mínimo. (<https://noticias.uol.com.br/tecnologia/noticias/redacao/2018/10/08/motorista-do-uber-nos-eua-ganha-pouco-e-fica-abaixo-da-linha-da-pobreza.htm> acesso em 14/01/19, às 12h15).

A despeito de tais decisões proferidas, as empresas de plataformas digitais permanecem defendendo-se enquanto meros intermediários digitais. Outro aspecto alegado pelas plataformas digitais para sustentar a tese de que não há vínculo empregatício reside na suposta liberdade que os entregadores possuem em não atender os chamados para o serviço emitidos pelo aplicativo. Aqui, faz-se necessário esclarecer três pontos.

O primeiro é descobrir se, ao proceder desta forma, isto é, não atendendo a um chamado, o entregador está livre de qualquer prejuízo ou se há alguma forma direta ou velada

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011**. 11ª Turma. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>. Acesso em: 05/11/2019.

de punir quem age desta maneira. Isto será melhor analisado posteriormente com utilização dos dados obtidos nas entrevistas realizadas com os entregadores.

O segundo ponto está em saber se, em face de uma premente necessidade de alavancar seus ganhos em um sistema de baixa remuneração, é realmente viável que um entregador faça alguma escolha diante dos pedidos que lhe são direcionados pelo aplicativo. Para isto também nos apoiaremos adiante nos dados obtidos nas entrevistas.

O terceiro ponto que almejamos aqui destacar trata-se da ponderação se a mera possibilidade de recusa é suficiente para descaracterizar a relação de trabalho subordinado. Não nos parece razoável caminhar nesse sentido. No novo modelo de economia baseado no trabalho de massas controladas por algoritmos, esta não se apresenta como uma insubordinação relevante e já se encontra prevista nesse modelo de negócios.

É algo trazido para dentro do sistema como um componente das relações estabelecidas entre trabalhadores e a plataforma de negócios. A recusa feita por um entregador é imediatamente processada pelo algoritmo que elabora o arranjo necessário para que haja um redirecionamento instantâneo da ordem de serviço recusada para outro trabalhador disponível na mesma região. Como a demanda de trabalhadores por serviços a serem prestados é sempre maior do que a oferta de tarefas a serem realizadas, haverá seguramente outro entregador disponível para aceitá-la.

1.2 A regulação da “Gig Economy” no exterior

As mudanças que as novas tecnologias trouxeram na forma de como as relações de trabalho se desenvolvem na sociedade têm sido sentidas em escala global. Em uma realidade crescentemente globalizada e com intensa internacionalização dos fluxos de capital, torna-se recorrente que empresas diversifiquem sua atuação em diversos países.

Isto se torna evidente no caso das empresas do ramo de prestação de serviços que se utilizam das novas tecnologias de negócios, as quais têm se expandido mundo afora. O mais notório caso é a Uber, que atua no ramo de transporte de passageiros por meio do uso de aplicativos para smartphones. Esse é o caso mais emblemático e representou tal mudança de paradigma na organização das relações de trabalho ao ponto de ter sido cunhado o termo

"uberização" para denotar o modelo de trabalho em plataformas digitais e a adesão de uma massa de trabalhadores individuais sem qualquer vínculo de trabalho reconhecido pelos donos das plataformas digitais.

Outras empresas também optaram por trilhar o mesmo caminho, o que lhes proporcionou o alcance mundial de mercados. Isto pode ser observado nas empresas do ramo de entrega de mercadorias, como Ifood, Rappi, Uber Eats, Glovo e Deliveroo. As marcas na estrutura do trabalho deixadas por estas empresas são sentidas onde quer que passem, invariavelmente levando à precarização das relações trabalhistas e ao crescente questionamento pela sociedade civil e instituições de proteção ao trabalhador, inclusive no Poder Judiciário.

...a proliferação das plataformas digitais de trabalho vem corroendo as configurações do Direito do Trabalho. O velho dilema trabalhista fundante retorna como tragédia: milhões de trabalhadores vendem sua força de trabalho, inclusive em extensas jornadas, em troca de parca remuneração, enquanto milhões são apropriados pelos titulares de plataformas eletrônicas, tudo sob a forma jurídica de "parceria" numa relação de trabalho autônomo.¹⁷

Os debates, protestos, pressões por mudanças e judicialização de casos envolvendo essas empresas e seus trabalhadores propagaram também uma maior discussão sobre a produção de leis que enquadrem precisamente esse tipo de atividade laboral. Como resultado, alguns países têm mudado suas normas diretivas para abarcar especificamente o trabalho prestado por meio de plataformas digitais como uma espécie de trabalho em que deve ser reconhecido o vínculo empregatício e todas as garantias a ele inerentes.

Um dos exemplos mais destacados atualmente é o do estado norte-americano da Califórnia, que com solidez e de uma maneira direta enfrentou o tema. Hoje, a Califórnia representa um importante precedente e um farol a ser seguido na escuridão em que até o momento têm sido submetida a arregimentação dessa massa de trabalhadores sem direitos e expostos a condições abaixo do mínimo para uma vida digna.

¹⁷ OLIVEIRA, Murilo C.S. O Futuro do Direito do Trabalho: ultraliberalismo e uberização. **Justificando**, São Paulo, 24 set. 2019. Disponível em: <https://www.justificando.com/2019/09/24/o-futuro-do-direito-do-trabalho-ultraliberalismo-e-uberizacao/>. Acesso em: 14/11/2019.

A lei californiana regulamenta o tema da diferenciação entre trabalho autônomo e trabalho com vínculo empregatício, tendo assim um alcance ainda maior do que a aplicação aos casos de trabalhadores por plataformas digitais.

O alvo da norma são todos aqueles que se encontram em situação de fraude trabalhista (“*misclassification*”), ou seja, de desvio da verdadeira classificação jurídica de empregados, e não apenas trabalhadores em aplicativos.¹⁸

A nova lei traz uma importante contribuição ao definir critérios específicos e transparentes sobre as relações de trabalho. São basicamente três critérios que compõem o chamado “teste ABC”, e são eles que definem quem será considerado empregado (CARELLI, 2019):

Além de modificar a forma de verificação da existência da relação de emprego, foi estipulada a presunção da existência da relação de emprego. Conforme a nova lei (Artigo 621), “qualquer indivíduo que fornece trabalho ou serviços em troca de remuneração tem o status de empregado e não de trabalhador autônomo, a menos que a empresa contratante demonstre todas as seguintes condições”, que são os itens a, b e c que dão nome ao “Teste ABC”:

- (A) A pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução do trabalho, tanto em relação ao disposto no contrato quanto de fato.
- (B) A pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante.
- (C) A pessoa habitualmente atua em atividade comercial, ocupação ou negócio estabelecido e independente da mesma natureza que o trabalho a ser executado.

Isto é, se for verificada uma realidade fática que não enquadre a relação de trabalho em qualquer um dos três itens, isto será suficiente para estarmos diante de uma relação com vínculo de emprego.

¹⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. É aprovada na Califórnia lei que considera empregados os trabalhadores de aplicativos. **JotaInfo**, São Paulo, 20 set 2019. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019. Acesso em: 14/11/2019.

2. OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TRABALHO REALIZADO ATRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE ENTREGAS

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao definir os conceitos de empregador e empregado, prevê os requisitos fático-jurídicos que constituem a existência da relação de emprego. É a partir da verificação dessa espécie de relação de trabalho que se desenvolve toda a sistemática de direitos e deveres que ambas as partes possuem ao compor essa relação jurídica.

Da leitura dos dispositivos legais dos Artigos 2º e 3º da CLT, já referidos, e da doutrina do Direito do Trabalho extrai-se que os requisitos para a configuração da relação de emprego são: pessoalidade; não eventualidade; onerosidade e; subordinação.

Importa fazer algumas considerações acerca da natureza do trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais, em especial as de entrega de mercadorias, para descobrir se estamos diante da relação jurídica com vínculo empregatício na prestação do trabalho que une os entregadores e as plataformas. Aqui é necessário dizer que, embora não haja previsão contratual de relação de emprego, esta deve ter sua ocorrência reconhecida caso estejam presentes, na realidade fática do cumprimento da atividade exercida pelos entregadores, os requisitos da relação de emprego.

Para que possamos analisar com profundidade a relação de trabalho na qual figuram os entregadores de aplicativo, é preciso recorrer a um dos princípios do Direito do Trabalho, que é o que confere a primazia da realidade sobre a forma quanto a classificação dos fatos observados. Segundo Américo Plá Rodrigues:

Em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.¹⁹

Averiguando comparativamente a realidade fática e o que porventura poderia constar em documento contratual, encontram-se diversas dissonâncias. Nesse sentido, as plataformas digitais se definem em seus contratos sociais e termos de uso como meras intermediadoras de

¹⁹ RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 1993.

contato entre trabalhadores autônomos e clientes usuários, sejam estas as empresas que vendem as mercadorias, ou sejam os consumidores finais que recebem a mercadoria.

Na prática, verifica-se que as plataformas são verdadeiras operadoras de toda a atividade econômica que envolve o ciclo de entregas das mercadorias, tendo total controle sobre as operações realizadas, desde o momento da publicidade dos produtos disponíveis para a escolha dos clientes até a conclusão da entrega e a avaliação pelos usuários do serviço prestado.

São as empresas responsáveis pelos aplicativos que fazem a captação dos clientes por meio de seus sites, nos quais há todo um catálogo de empresas de alimentação e os seus mais variados produtos a serem escolhidos pelo consumidor. São também os aplicativos que concedem promoções para incentivar a compra dos lanches ou refeições por meio do uso das plataformas digitais. São elas também responsáveis pelo pagamento dos entregadores, além de receberem as avaliações enviadas pelos consumidores, elaborarem registro das reclamações dos mesmos e definirem as regras da dinâmica de trabalho a ser seguida pelos entregadores.

2.1 Pessoaalidade

Na tentativa de descaracterizar o vínculo de emprego, as empresas de plataformas de aplicativos sustentam o argumento de que os entregadores possuem total liberdade e trabalham usando mais de um aplicativo de entregas. De fato foi verificado na pesquisa de campo que 75% dos entregadores trabalham para mais de uma plataforma, mas isso de maneira nenhuma afasta a pessoaalidade da prestação do serviço, uma vez que a exclusividade não é uma exigência para que exista vínculo de emprego, conforme visto em legislação trabalhista já referida.

Pode-se afirmar que a pessoaalidade está presente no serviço dos entregadores pois a relação entre cada um deles e a plataforma é restrita a cada entregador individualmente, não podendo se fazer substituir por outro no desempenho do serviço. Cada entregador realiza um cadastro ao ser admitido na plataforma de entregas e passa a possuir um perfil, uma espécie de conta vinculada à sua pessoa. Cada entregador obrigatoriamente deve possuir um perfil próprio e a plataforma não permite que terceira pessoa se utilize do perfil de outra para realizar as entregas.

Então se um entregador não vai trabalhar em um determinado dia, por qualquer motivo, não é possível emprestar seu perfil para que um outro interessado, que não possua conta vinculada na plataforma de entregas, realize as entregas naquele dia. Esta é uma medida de segurança e poderia até mesmo ser considerada salutar, adotada pela plataforma, mas que também deixa claro que a pessoalidade é uma marca da relação jurídica.

A proibição do uso do perfil por terceiros foi relatada pelos entregadores, os quais afirmaram que as empresas exercem a fiscalização e controle do exercício do trabalho por meio de medidas como a relatada. A empresa Uber Eats, de tempos em tempos, exige que o entregador envie por meio da plataforma do aplicativo, uma fotografia para comprovar que é o entregador cadastrado quem está utilizando a plataforma digital para realização de entregas. Também houve relatos de que na empresa Rappi esse procedimento é realizado toda vez que o entregador inicia sua jornada de trabalho, isto é, diariamente. A observação dessas práticas elucida notoriamente que a pessoalidade é um traço marcante da relação dos trabalhadores com a plataforma.

2.2 Não eventualidade

A não eventualidade está ligada à noção de continuidade e de permanência. Aqui, mais uma vez as plataformas digitais parecem tergiversar ao não reconhecerem a não eventualidade nos serviços prestados pelos entregadores. Ocorre que, para sustentar tal afirmação, as empresas se embasam no fato de existir uma suposta liberdade contratual entre as partes, permitindo que os entregadores trabalhem quando queiram.

No entanto, é o Princípio da Primazia da Realidade que novamente nos ajuda a entender como se dá a relação jurídica do trabalho de entregas por aplicativos. O que os fatos nos mostram é que os entregadores laboram diariamente um número de horas que, na maioria dos casos, é superior à jornada de oito horas diárias; e que comparecem ao serviço cinco ou mais vezes por semana, excedendo dessa maneira a carga horária de 44 horas semanais, 35% dos entrevistados disseram trabalhar até 44 horas por semana; 52% dos entrevistados disseram trabalhar de 44 a 60 horas por semana; e 13% dos entrevistados disseram trabalhar mais de 60 horas por semana.

Das teorias adotadas para explicar a não eventualidade, uma das mais aceitas pela doutrina trata-se da teoria dos fins do empreendimento. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p.343), citando Délio Maranhão:

Informa tal teorização que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração.

Como já dito anteriormente, pela análise das relações fáticas não é possível inferir que as plataformas digitais sejam tão somente empresas de tecnologia, ou intermediadoras do contato entre oferta e demanda. Estas atuam em verdade como empresas de transporte de mercadorias. Portanto, seus entregadores estão inseridos nuclearmente nos fins das empresas, não podendo ser considerados trabalhadores eventuais.

No mesmo sentido preconiza Renato Saraiva ao afirmar que prevalece a Teoria dos Fins do Empreendimento:

...considerando como trabalho não eventual aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa. A prestação do serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente, na qual o obreiro passa a fazer parte da cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade-meio, caracteriza o trabalho como não eventual.²⁰

Tampouco pode se dizer que há um caráter de imprevisibilidade na prestação do serviço, já que a previsibilidade aqui não se mostra como um parâmetro de comparecimento pessoal do trabalhador ao serviço, mas sim no fato de que há uma quantidade de trabalhadores sempre maior do que a demanda pela prestação do serviço, garantindo, assim, às empresas a previsibilidade e a continuidade na atividade desenvolvida. Esses trabalhadores são mais numerosos do que o necessário para o bom funcionamento e também estão presentes desempenhando o trabalho durante um número de horas elevado, para que possam assim auferir um rendimento capaz de corresponder às suas necessidades básicas e de suas famílias.

É um sistema em que há uma certeza de que haverá trabalhadores disponíveis para executar as atividades da empresa sem que seja necessário livro de registro de ponto:

²⁰ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Editora Juspodvium. p. 47.

A ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca pelos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento.²¹

Maurício Godinho Delgado (2019, p.344) ao lecionar sobre o contrato de trabalho intermitente trazido pela Reforma Trabalhista não deixa dúvidas de que descontinuidade e eventualidade não se confundem:

A eventualidade, para fins *celetistas*, não traduz intermitência; só o traduz para a - rejeitada, *teoria da descontinuidade* porém, pela CLT, relativamente à caracterização da relação empregatícia. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana. Nesse quadro, fica bem claro que o novo tipo de contrato instituído pela Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467/2017), denominado *contrato de trabalho intermitente* (art. 443, *caput*, em sua nova redação, e seu novo § 3º; novo art. 452-A, *caput* e §§ 1º até 9º, todos da CLT), trata, sem dúvida, de trabalho *não eventual*.

No caso dos entregadores de mercadorias por aplicativos, não é comum ocorrer a hipótese de um trabalhador comparecer por um número de dias menor do que os cinco dias da semana, sendo alto o percentual de trabalhadores que se apresentam por cinco ou mais dias na semana. Já quanto ao tempo em que o entregador está ocioso, podemos afirmar que se trata de um verdadeiro tempo à disposição do empregador, pelo qual o trabalhador deveria ser remunerado. Isto pois o entregador não se encontra executando ordem de serviço pois está justamente aguardando a chegada de uma próxima ordem de serviço, não havendo que se falar assim em não eventualidade, já que o trabalhador está ali presente e disponível para a prestação do serviço.

2.3 Onerosidade

A onerosidade está presente em seus aspectos objetivo e subjetivo. Isto pois quanto àquele há o efetivo pagamento por tarefa realizada pelos entregadores; quanto a este, está presente também a expectativa do trabalhador em pagarem pelo serviço por ele prestado. A atividade de entrega de mercadoria por aplicativos têm se mostrado inclusive uma alternativa

²¹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luis. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília, DF: Pub. Ministério Público do Trabalho, 2018, p.28-34.

para muitos trabalhadores que afirmaram nas entrevistas realizadas não possuírem outro emprego, e que esta é atualmente a sua única fonte de renda.

O pagamento aos entregadores é diferente para cada empresa citada nas entrevistas, sendo uma quantia variável na Uber Eats e um valor fixo na Rappi para cada entrega realizada. Na Uber Eats, o entregador recebe um pagamento proporcional à distância percorrida na entrega do pedido do cliente, enquanto na Rappi a remuneração independe da mercadoria transportada. De modo geral, o pagamento é feito semanalmente apurando-se o valor que o entregador obteve em sua conta vinculada. As empresas oferecem a possibilidade de pagar na quarta-feira, no decorrer da semana de trabalho, mas cobram uma taxa extra dos entregadores que assim desejarem receber.

O valor pago pelas entregas é definido pela plataforma digital, não havendo ingerência do entregador sobre a definição do preço a ser cobrado pelas entregas. As empresas adotam uma política de pagamento de maiores remunerações aos finais de semana, para estimular o engajamento dos trabalhadores em comparecer ao trabalho em um dia que normalmente é dedicado ao lazer e ao convívio familiar.

2.4 Subordinação

De todos os elementos que necessitam estar presentes para que se configure o vínculo de emprego, a subordinação é, talvez, aquele que guarda maior complexidade na tarefa de sua identificação. É um conceito que se extrai do artigo 3º da CLT ao referir-se ao trabalho realizado por empregado sob a dependência do empregador, mas que não se esgota simplesmente nesses termos. Para conceituar a subordinação, a doutrina se vale de uma matriz objetiva para verificar a presença do poder de direção por parte do empregador quanto à forma como o serviço é prestado e também quanto à forma como se desenvolve a atividade econômica. Amauri Mascaro Nascimento define a subordinação como sendo a:

...situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.²²

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 103.

A natureza jurídica da subordinação é a de uma relação estabelecida entre as partes do contrato de trabalho, em que o trabalhador se submete ao modo de prestação do serviço estabelecido pelo empregador. Delgado (2019, p. 350), afirma que:

A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho.

A importância do tema é central, já que a presença ou não da subordinação entre o trabalhador e a empresa definirá o caráter da relação de trabalho analisada, isto é, se estamos diante de uma relação de emprego ou de uma relação de trabalho autônomo, ainda que presentes os demais requisitos da relação de emprego.

Na verificação do fenômeno da subordinação, não se pode restringi-la aos padrões de controle existentes no século passado, pois a forma como se desenvolvem as relações de trabalho já não é mais a mesma dantes. É nesse sentido que se inserem as novas tecnologias como transformadoras da organização das relações de trabalho emergentes, assim como novas formas de se relacionarem consumidores e empresas.

Atenta a essas mudanças da era digital, a legislação pátria sofreu alteração em 2011 para fazer constar no art. 6º da CLT o parágrafo único, já visto anteriormente e que prevê os meios informatizados de comando, controle e supervisão como equiparados aos meios pessoais de exercício desses poderes.

Essa foi uma importante atualização legislativa no sentido de enfrentar as novas formas de organização do trabalho que são inerentes ao desenvolvimento social e que precisam ser devidamente regulamentadas para que não se fuja do princípio basilar do Direito do Trabalho que reside na proteção do trabalhador, parte hipossuficiente da relação de trabalho. Tal hipossuficiência se torna evidente com a simples comparação entre as partes integrantes da relação de trabalho: enquanto o empregador detém a proeminência do capital, o que lhe permite organizar toda a atividade produtiva segundo suas diretrizes, moldando as necessidades aos seus interesses, ao empregado resta vender sua força de trabalho conforme os moldes estipulados no contrato firmado.

A nova forma de organização do trabalho sob plataformas digitais representa a perfeita união e apropriação pelo capitalismo de inovações tecnológicas como o *big data* e inteligência artificial. Segundo Chaves Júnior (2019, p.37):

A inteligência artificial, de aprendizado, passa a ser tecida, instrumentalizada, para captura e armazenamento de dados sociais na rede. Não há mais especificidade de dados sensíveis; na era do *Big Data*, todos os dados são sensíveis, biopolíticos. Até a opção reiterada por um sabor de pizza comprada via plataforma eletrônica passa a ser informação estratégica. Informação é poder; megadados capturados em rede, são escrutinados e transformados em megapoderes.

Está em curso uma passagem de modelo de sociedade baseada na disciplina para uma sociedade baseada no controle. É o que nos ensina Chaves Júnior (2019, p.38-39):

O Direito do Trabalho tradicional foi construído tendo em consideração uma *sociedade disciplinar* (Foucault), da fábrica, do capitalismo industrial, em que havia a necessidade da disciplina individual do corpo do trabalhador. A *linha* de produção necessitava de uma disciplina horária para não ser interrompida. Essa disciplina haveria de ser individualizada, pois os postos de trabalho eram individualizados e específicos. A busca pela produtividade linear impunha esse tipo de organização disciplinar do trabalho. Mas não já podemos mais pensar a regulação do trabalho humano a partir dessa perspectiva do início do século passado. Já estamos em transição para a *sociedade do controle* (Deleuze), do empreendimento em rede, na qual dispensa-se a especificação individual do trabalho. É necessário apenas o controle coletivo e estatístico dos trabalhadores, para ajustar a oferta à demanda de bens e serviços. Na sociedade disciplinar, segundo Foucault, a disciplina dos corpos pelos poderes, por meio da vigilância, passa a ser mais rentável do que a punição. A vigilância acabava internalizando a auto-disciplina do cidadão e do trabalhador. A vigilância é sempre mais eficiente, abrangente e até possui maior economicidade, do que o ato de punição.

Na *sociedade do controle*, as chamadas tecnologias disruptivas, que emergem com força no século XXI, potencializam a capacidade relativa de se flexibilizar a acumulação do capital, seja na perspectiva da regulação territorial, seja no plano da produção ou até na esfera do ordenamento jurídico trabalhista.

Plataformas digitais têm sido acionadas no judiciário por trabalhadores em busca do reconhecimento do vínculo de emprego e pagamento das verbas trabalhistas não recebidas ao longo da duração da prestação dos serviços, bem como daquelas relativas ao término da relação de trabalho. Na maioria dos casos, as plataformas alegam em suas defesas que são empresas de tecnologias e intermediadoras do contato estabelecido entre consumidores e fornecedores ou prestadores de serviço, não possuindo vínculo empregatício com os trabalhadores, mas tão somente um contrato de prestação de serviços de natureza mercantil, como já visto anteriormente. Por meio desta argumentação, as plataformas alegam que seu papel nesta relação de trabalho restringe-se a fornecer seus serviços de intermediação digital desenvolvida por aplicativos de informática para *smartphones*.

Para refutar a existência do vínculo empregatício, as empresas afirmam não estarem presentes os requisitos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação) na espécie de contrato desenvolvido entre essas e os trabalhadores. A subordinação é, indubitavelmente, o requisito sobre o qual as plataformas digitais concentram os maiores esforços em negar a existência, o que muito se deve ao fato de não haver uma obrigatoriedade de cumprimento, por parte do trabalhador, de uma jornada de trabalho específica, o que também se relaciona com o requisito da não eventualidade. A partir dessa premissa, constitui-se uma argumentação no sentido de afirmar que os trabalhadores contratados restringem-se a parceiros, esses com total liberdade para executarem suas funções quando bem entenderem. Nas propagandas para atrair trabalhadores, as plataformas utilizam termos como “seja seu próprio chefe” e “trabalhe quando quiser”. É esse o argumento central que busca convencer a respeito da não existência da subordinação.

A análise da veracidade desse discurso pode ser dividida em dois pontos. O primeiro refere-se ao conceito de subordinação, e o segundo ponto importa em saber se a realidade fática observada demonstra a existência da subordinação. Com relação ao primeiro ponto, não se pode negar que a obrigatoriedade de cumprimento de jornada de trabalho é um dos fatores que compõem a subordinação. Entretanto, a subordinação não se resume a controles de horários e de assiduidade, sendo possível existir subordinação ainda que outras formas de controle sejam dispendidas.

A subordinação, como dito anteriormente, está relacionada ao controle dos modos de produção. No trabalho por meio de plataformas digitais, podemos verificar que o controle está integralmente nas mãos das empresas, que definem a forma como o serviço será prestado, o valor a ser recebido pelo trabalhador em cada entrega realizada, bem como quais os pontos de coleta e de entrega das mercadorias, além de qual entregador será direcionado em cada pedido realizado na plataforma.

Sobre essa nova forma de organização do trabalho, o Relatório Conclusivo do Grupo de Estudos “GE UBER” do Ministério Público do Trabalho, afirma que:

No novo regime, a organização do trabalho - e consequentemente o seu controle - apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação. Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a

capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.²³

No que diz respeito à realidade fática, é importante ressaltar a incidência do Princípio da Primazia da Realidade no Direito do Trabalho; princípio este que atribui ao fato observado uma maior importância do que aquilo que houver sido previamente avençado entre as partes.

É nessa diferença entre o pactuado e a prática habitual que se verifica a possível incidência do requisito da subordinação nas relações de trabalho sob plataformas digitais. Ainda que haja uma suposta liberdade para os trabalhadores se fazerem presentes quando bem deliberarem, o que se verifica é que, devido à baixa remuneração paga por tarefa e também ao tempo que o trabalhador fica à espera de uma ordem de serviço sem que esteja sendo remunerado, o trabalhador se vê obrigado a comparecer ao trabalho em um número de dias maior do que o habitual em um contrato de emprego, ou no mínimo igual a esse, e ali permanecer por um período também igual ou superior à jornada usual de trabalho. Os resultados das pesquisas apontam para um grande número de trabalhadores laborando durante cinco, seis ou sete dias por semana, muitos dos quais trabalhando mais do que oito horas por dia. Afirma Delgado (2019, p.245) que:

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a *prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de *uso* — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do *contrato realidade* autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista.

A necessidade de trabalhar para garantir seu sustento e de sua família em um contexto de remuneração por tarefas acarreta uma realidade fática bastante diferente daquela projetada pelas plataformas digitais quando afirmam que seus parceiros podem escolher quantos dias

²³ BRASIL. Ministério Público da União. Grupos de estudos “GE Uber” – Relatório conclusivo. CONAFRET. 2017.

por semana e durante quanto tempo desejam trabalhar. O que vemos são pessoas buscando permanecer mais e mais tempo no trabalho, em períodos superiores à carga horária admitida pela legislação trabalhista, para poder efetuar mais entregas e conseguir aumentar sua remuneração. Há, desse modo, uma predisposição para o trabalho maior do que aquela existente no trabalho com horários controlados pelo empregador, por exemplo. O relatório supracitado do Grupo de Estudo do Ministério Público do Trabalho expõe que:

A desestabilização dos quadros espaços-temporais de execução do trabalho e a autonomia programada conduzem não a uma redução, mas a um aumento do engajamento da pessoa do trabalhador. Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa.

Tendo em vista o abordado anteriormente, poderíamos afirmar que a subordinação existe entre os trabalhadores e as plataformas digitais, estando presentes os elementos do comando, controle e supervisão, trazidos pelo já mencionado parágrafo único do art. 6º da CLT.

O comando se observa principalmente no momento em que a plataforma dá a ordem de serviço, dizendo ao entregador qual é o pedido que ele deve atender. Todas as características inerentes ao cumprimento dos pedidos chegam para os entregadores através do aplicativo instalado em seus smartphones e trazem informações como o produto a ser entregue, o restaurante em que o entregador deve comparecer para a sua retirada e o local de entrega, bem como a remuneração que lhe será atribuída para o cumprimento do pedido.

O controle está presente na medida em que há um cadastro dos trabalhadores na plataforma e um sistema de identificação por meio do uso de senha pessoal e que inclui também o envio de fotografias pessoais do tipo “selfie” a serem feitas pelos entregadores e submetidas à comparação com a fotografia cadastrada no banco de dados da plataforma.

A fiscalização é exercida pelo sistema de avaliação a que são submetidos os entregadores, os quais recebem notas (de uma a cinco estrelas) ou avaliações binárias (avaliação positiva ou negativa). As notas são atribuídas pelos restaurantes onde são buscadas as mercadorias e pelos clientes que as recebem no local da entrega. Vários entregadores relataram que a nota influencia na quantidade de pedidos de entrega direcionados a si pelos

aplicativos, privilegiando aqueles que possuem boas notas e descartando aqueles com baixa pontuação.

As novas tecnologias são responsáveis por operar mudanças na forma como se dão as relações sociais, sejam elas relações de trabalho ou entre consumidores e empresas. A esse fenômeno se atribui o termo *disrupção tecnológica*, que pode ser conceituado como um movimento de ruptura com os padrões anteriormente estabelecidos e o surgimento de novas formas de organização conforme o surgimento das novas tecnologias. Essa disrupção também pode ser observada no modo como se dá a subordinação existente no trabalho por plataformas digitais. É o que Fausto Siqueira Gaia, na obra “Uberização do Trabalho”, chama de subordinação disruptiva:

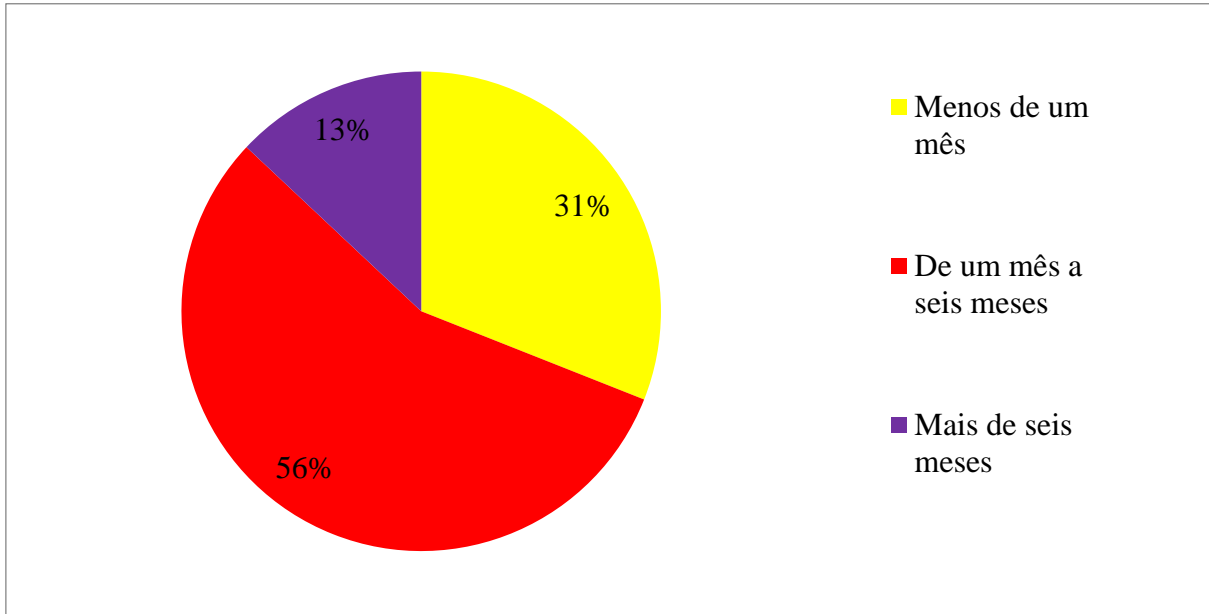
A subordinação jurídica disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada". E Completa: "É disruptiva porque rompe com as construções tradicionais apresentadas para o conceito de subordinação jurídica, ora vinculado apenas aos aspectos subjetivos da relação entre empregado e empregador ora associado apenas aos aspectos objetivos da atividade desenvolvida."²⁴

Assim, podemos afirmar que ainda que não se reconhecesse a existência de uma subordinação objetiva, não poderíamos deixar de reconhecer a subordinação disruptiva, essa que se vale dos avanços tecnológicos para subordinar o trabalhador ao empregador, fazendo com que aquele faça parte da estrutura da atividade econômica deste, obedecendo às diretrizes de comando do empregador e se submetendo ao seu controle e supervisão.

²⁴ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**. São Paulo: Lumen Juris, 2019, p. 280.

3. RESULTADOS DA PESQUISA

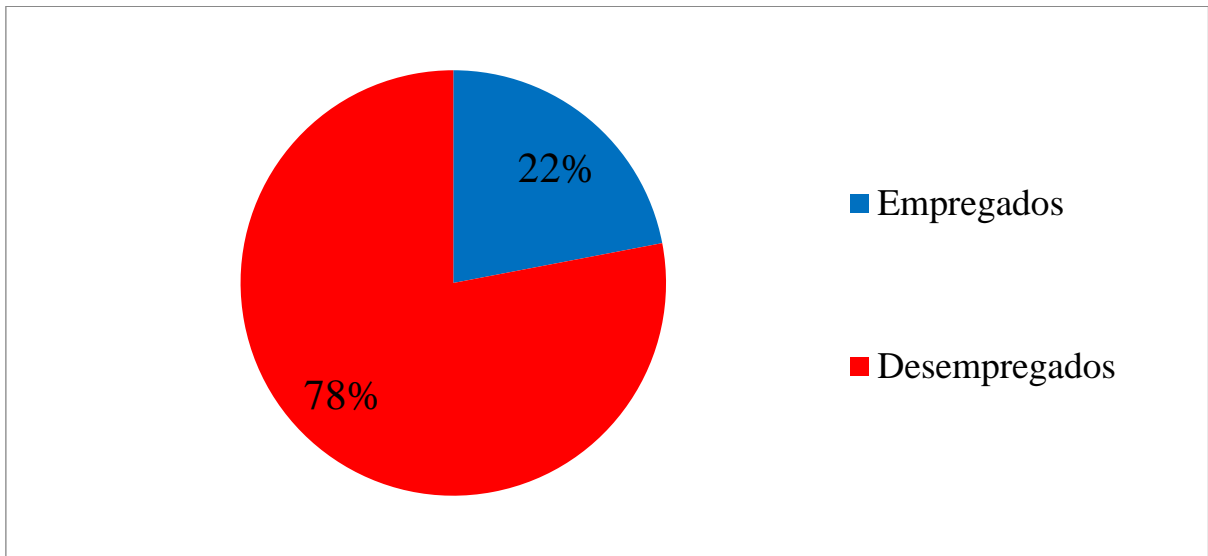
3.1 Tempo trabalhado em plataformas digitais



Essa forma de organização de trabalho, atomizada e sem contato direto entre os superiores da empresa e seus subordinados, realizada por meio de plataformas digitais instaurou-se recentemente no Brasil e nos demais países do globo. Nesse sentido, poderíamos afirmar que tal modalidade de trabalho surgiu há pouco tempo. Apesar de seu recente surgimento, os dados obtidos indicam uma quantidade significativa de trabalhadores de aplicativos que laboram entregando para plataformas digitais, demonstrando um total de 31% de trabalhadores atuando há menos de um mês nessa profissão e 56% os que trabalham há mais de um mês e menos de seis meses e 15% os que estão nesse ramo há mais de seis meses. Apenas dois entrevistados afirmaram trabalhar como entregadores de plataformas digitais há mais de um ano.

Esse curto período de trabalho nos leva a refletir sobre os prejuízos advindos dessa modalidade de trabalho, a qual ainda não é reconhecida como contrato de trabalho de modalidade empregatícia. Isto poderá acarretar inúmeros prejuízos aos trabalhadores a medida que o trabalho de entrega por aplicativo se expande no setor informal de trabalho.

3.2 Alguma ocupação anterior



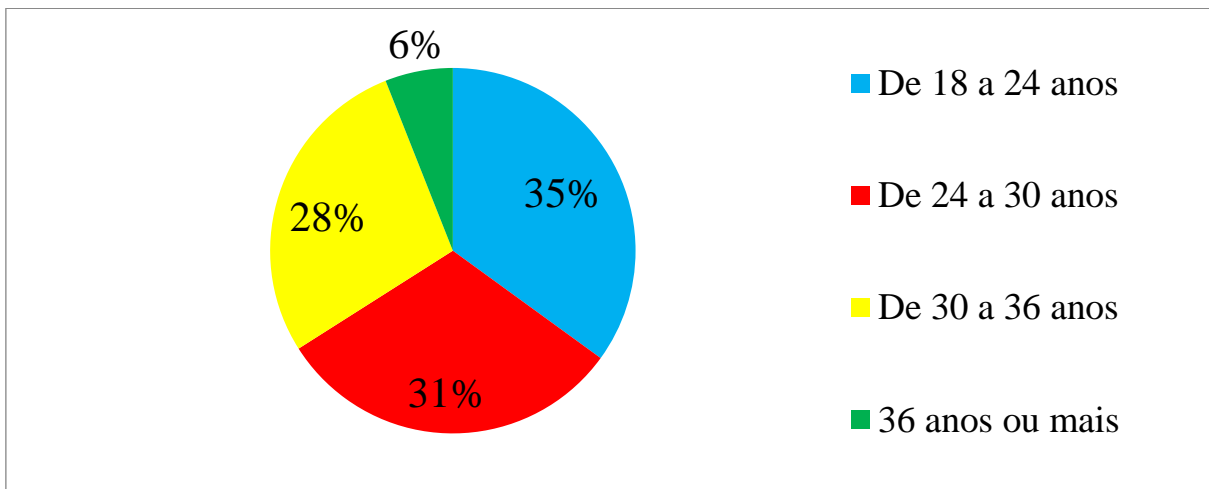
A partir da análise do gráfico acima, podemos depreender que 78% dos entrevistados afirmaram estar desempregados no momento em que aderiram ao trabalho em plataformas digitais. Isto revela um processo de precarização do trabalho. Aqui podemos verificar a incidência do “exército de reserva” para entendermos o que leva os trabalhadores a aceitarem condições precárias de trabalho.

Em um país que apresenta um percentual total de 11,8% de pessoas desempregadas, o que corresponde a 12,515 milhões de brasileiros, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, não é espantoso o aviltamento das condições de trabalho nos mais diversos setores da economia.²⁵ Poderíamos afirmar que, acompanhando o desemprego, há a criação de condições de exploração crescente do trabalhador.

Diante da intensa ausência de oportunidades para o trabalhador brasileiro, não seria peculiar nos depararmos com declarações dos entrevistados que apontam que o ingresso no ramo de entrega por aplicativo a maneira mais eficaz de vencer o desemprego e a ociosidade.

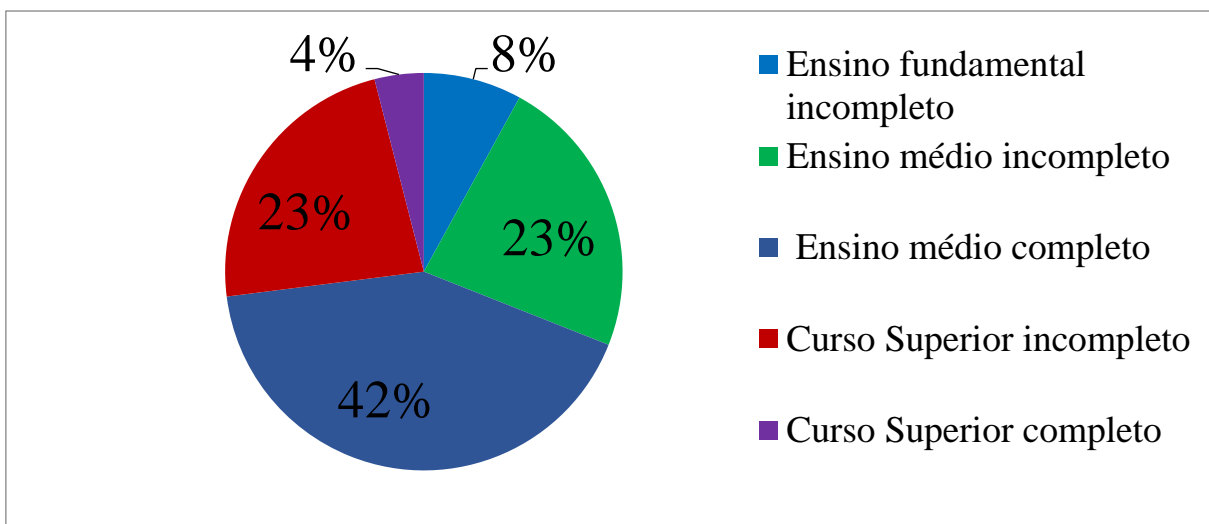
²⁵ A essa parcela soma-se o percentual de 41,3% de trabalhadores com os empregos informais, entre os ocupados, totalizando 38,683 milhões de trabalhadores em situação de instabilidade empregatícia segundo dados do IBGE.

3.3 Faixa etária



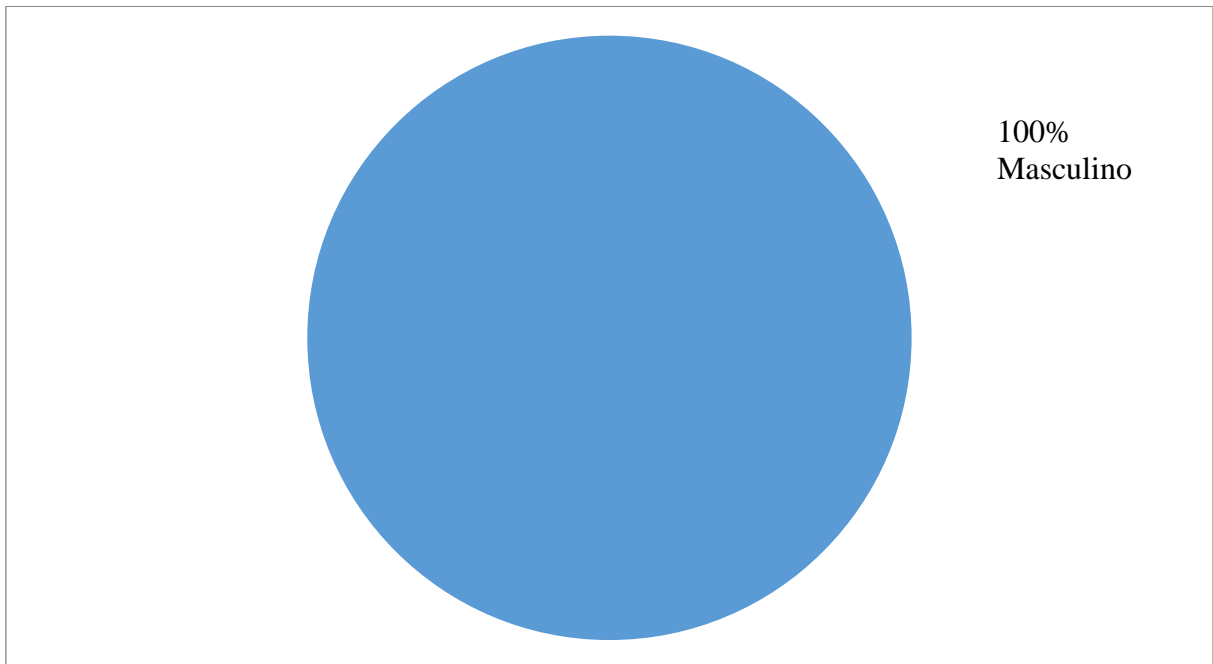
O perfil de idade entre os ciclistas entregadores por aplicativos mostra que esse é um trabalho majoritariamente praticado por pessoas até os 36 anos de idade, constituindo cerca de 94% dos entrevistados.

3.4 Grau de escolaridade



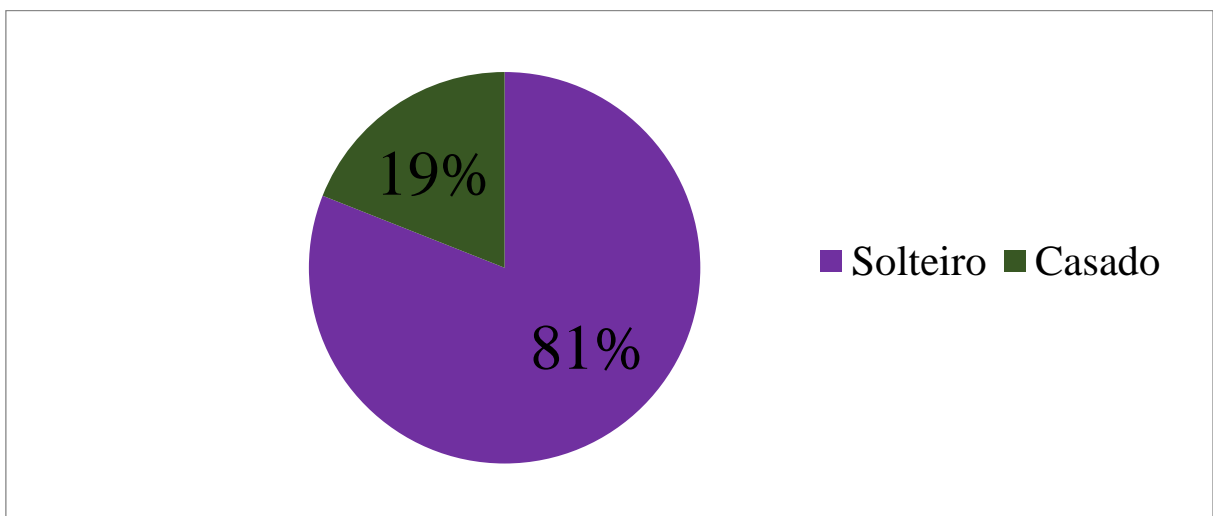
Quanto à formação educacional dos entregadores, temos que a maioria informou ter estudado até o ensino médio, 65%, compostos pelas faixas de 42% que concluíram o ensino médio e de 23% que afirmaram não ter concluído o ensino médio. Apenas 27% chegaram ao ensino superior, sendo que 23% não o concluíram e 4% concluíram o curso superior

3.5 Gênero



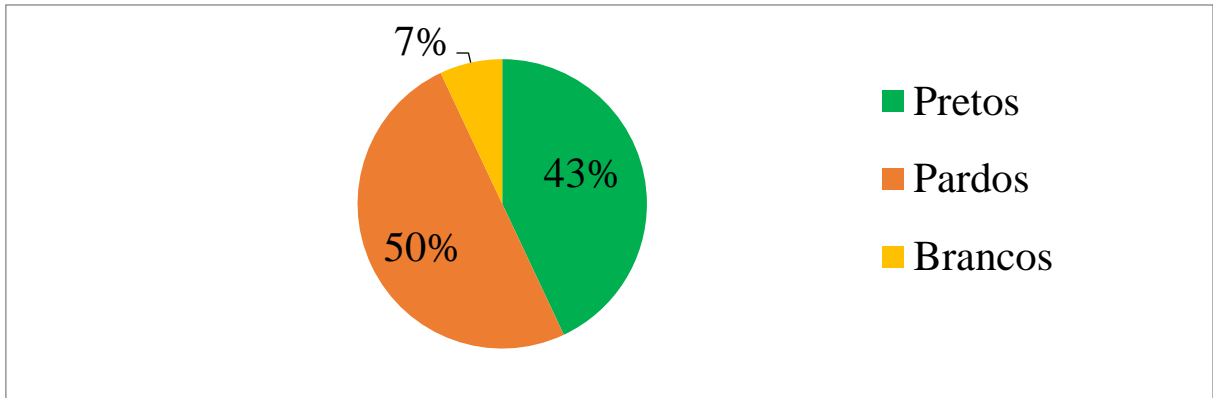
Todos os trinta e dois entrevistados que participaram da pesquisa respondendo às perguntas são do gênero masculino. É importante registrar que também existem mulheres exercendo essa função, ainda que em número bastante reduzido. Durante o trabalho de pesquisa, foram vistas entregadoras mulheres, mas estas estavam com alguma entrega em andamento ou em início e, devido a isso, não puderam atender ao pedido de entrevista.

3.6 Estado Civil



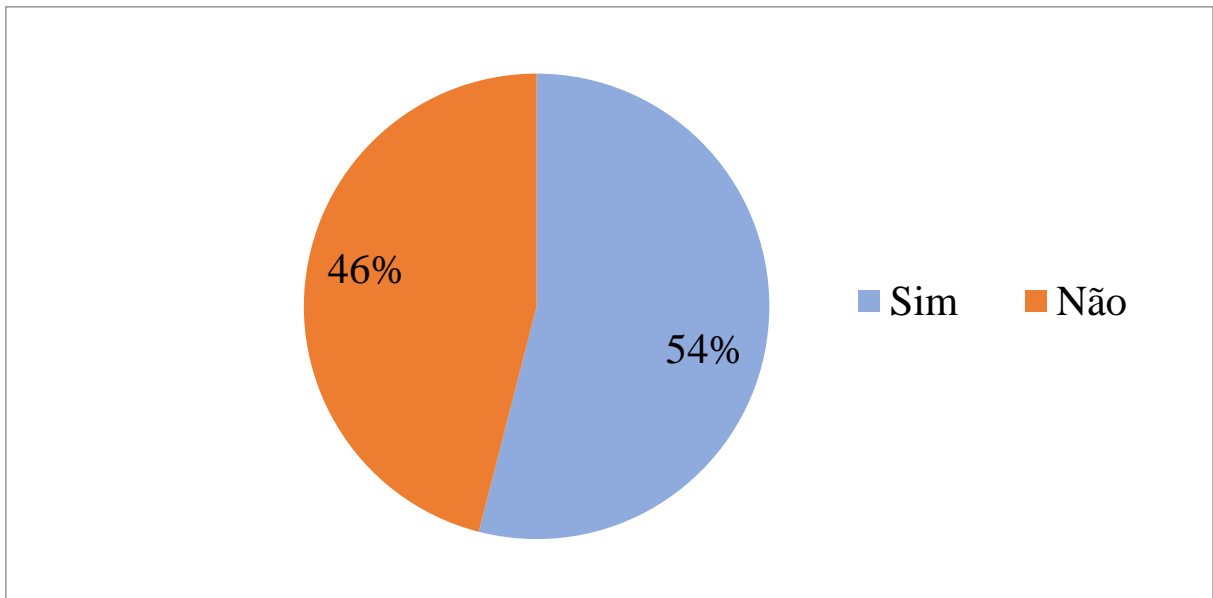
Os entregadores em sua maioria são solteiros, 81%, sendo apenas 19% aqueles que se disseram casados.

3.7 Cor auto-identificada



Pela leitura do gráfico acima, pode-se inferir que cinquenta por cento dos entregadores se declararam pardos, 43% pretos e 7% brancos.

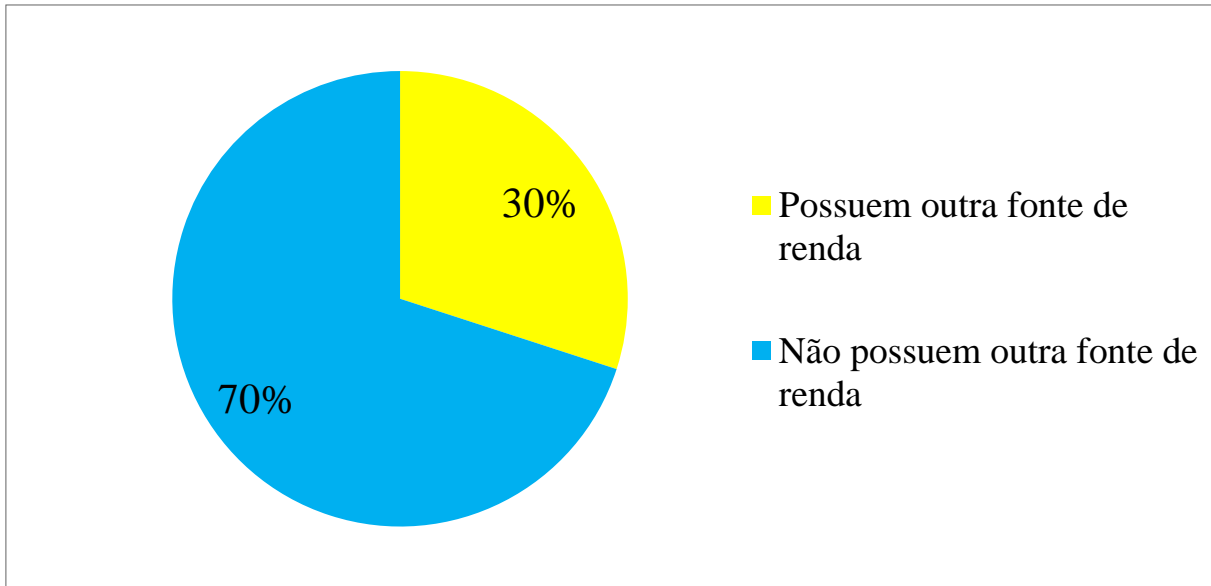
3.8 Sofreram algum tipo de discriminação



Do total de entrevistados, 54% afirmam já ter sofrido algum tipo de discriminação. Os mais comuns foram a discriminação racial e social. A maior parte das queixas concentra-se na

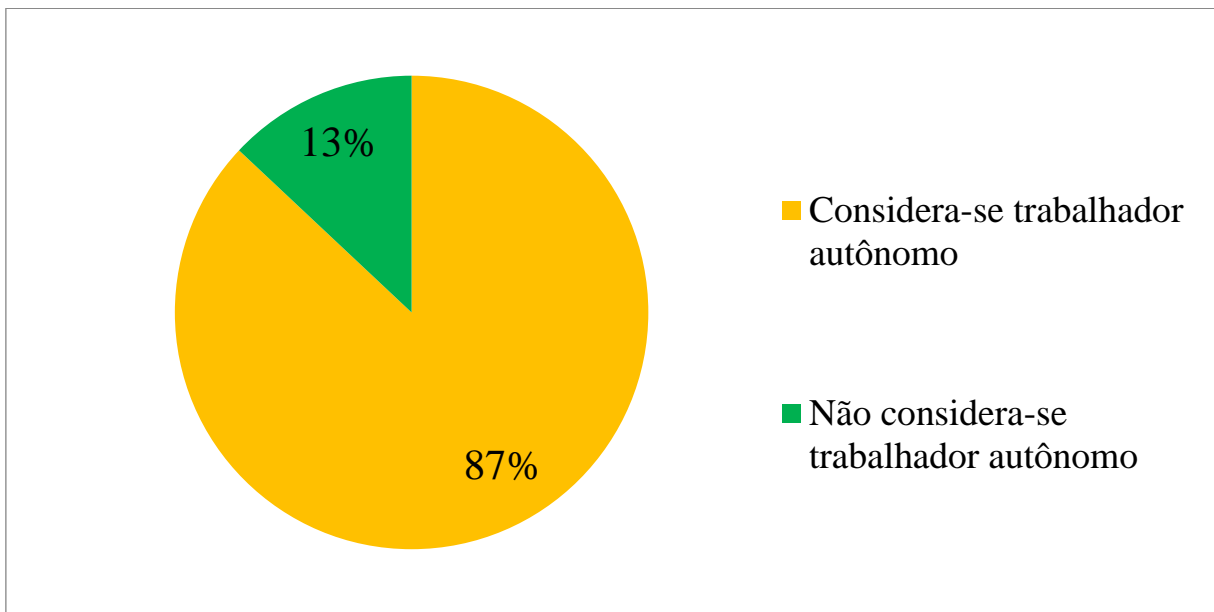
dificuldade encontrada para serem bem atendidos nas portarias de prédios residenciais e escritórios.

3.9 Outra fonte de renda



A grande maioria dos trabalhadores (70%) afirmou não possuir outra fonte de renda. Esse é um dado revelador e importante para desconstruir um dos pilares de propaganda e argumentação das empresas de plataformas digitais de trabalho. Em suas peças publicitárias, estas visam transmitir o entendimento de que o trabalho de entrega por plataformas digitais é de natureza complementar, exercido apenas nas horas vagas (em detrimento do tempo de descanso, lazer, convívio familiar, poderíamos dizer), sendo apenas um meio do trabalhador que já possui alguma atividade conquistar uma renda complementar. No entanto, isto não é o que vemos na prática, contexto esse em que a maioria dos entrevistados diz não possuir outra fonte de renda, sendo esta atividade não só a principal, mas a única desempenhada por estes.

3.10 Consideram-se trabalhadores autônomos



Neste gráfico, poderíamos dizer, reside o maior distanciamento entre o que representa o conceito de trabalhador autônomo no Direito do Trabalho e aquilo que o senso comum consagrou como tal. O trabalhador autônomo pode ser definido como aquele que organiza a própria forma de prestação de serviços, definindo os preços, modo de realização e sendo responsável também pelos riscos da atividade econômica e pelo contato com os clientes. Não há, portanto, subordinação.

Nenhum desses fatores supracitados está presente no trabalho desenvolvido pelos entregadores, que se sujeitam a prestarem seus serviços a clientes definidos pela plataforma, assim como devem observar os ditames da plataforma sobre o procedimento a ser cumprido na entrega, isto é, o local onde a mercadoria será buscada e o local onde deve entregá-la. Há a necessidade de até mesmo respeitar o trajeto indicado pelo aplicativo, o qual é supervisionado pela plataforma via serviço de geolocalização (GPS), que poderia indicar a presença de alguma desconformidade cometida pelo trabalhador em relação ao determinado pela plataforma e embasar a aplicação de punições em caso de desvio de rota, por exemplo.

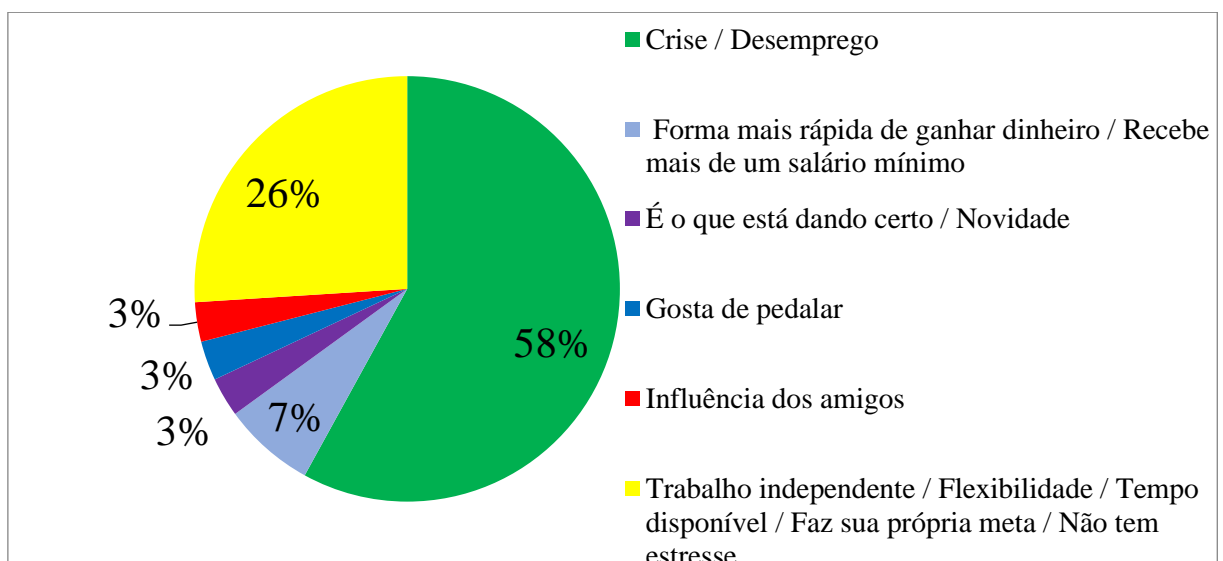
Da mesma forma, o valor atribuído ao entregador por cada entrega realizada é unilateralmente definido pela plataforma, a qual sinaliza o valor para cada chamado de entrega. A forma de definição desses preços por parte das plataformas leva em conta dois

aspectos principais, segundo relatos dos próprios entregadores: a distância a ser percorrida e o número de volumes que compõem a encomenda. Este não se trata de um valor que o entregador atribui ponderando seus próprios gastos e negociando com o destinatário final ou o restaurante.

Essa dependência do entregador em relação à plataforma digital gera dissenso para com os próprios trabalhadores, que se veem obrigados a se conformar com os valores atribuídos pela plataforma, caso contrário não possuirão entregas disponíveis. Um exemplo fora observado no relato de muitos entregadores que atuam no centro do Rio de Janeiro, que afirmaram estar constantemente submetidos à realização de entregas difíceis, mas cujo valor de pagamento é diminuto.

Por diversas vezes ouvimos, no relato dos trabalhadores, que esses sofrem em demasia com as entregas no bairro de Santa Teresa um local usualmente considerado bucólico e histórico próximo ao Centro da cidade do Rio de Janeiro, mas que também é conhecido por suas ladeiras íngremes e ruas de paralelepípedo. Resta evidente que não há autonomia para a estipulação de preço pois os obstáculos enfrentados no trajeto não são considerados para fins de computação de valor, pois o valor permanece o mesmo como se o trajeto percorresse um terreno plano, por exemplo.

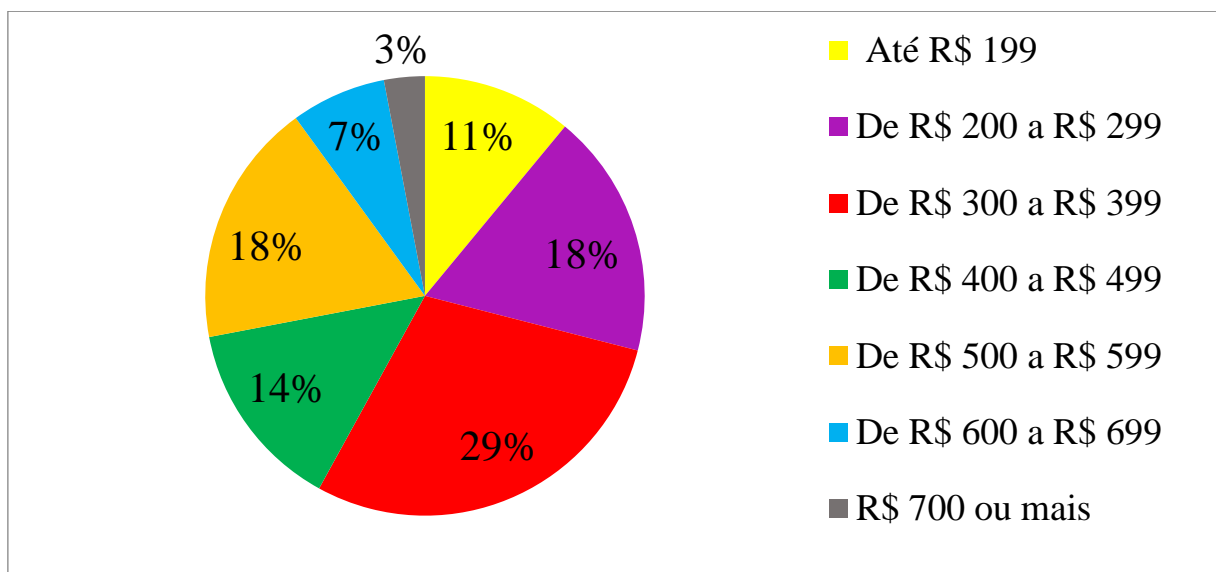
3.11 Motivação para trabalhar em plataformas digitais de entrega



Entre os motivos apontados pelos entregadores para terem escolhido trabalhar com plataformas digitais de entrega de mercadorias, destacam-se principalmente a crise e o desemprego. Em uma pergunta que inquiri sobre a motivação por trás da escolha por tal modalidade de trabalho, a qual trata-se de uma pergunta aberta, o fato do desemprego e a crise serem objetivamente pontuados como maioria das justificativas ressalta a gravidade e intensidade do desemprego no país, apresentando-se como 58% da motivação por trás da escolha de trabalhar com plataformas digitais de entrega. Foi comum ouvir dos entrevistados a frase “é a crise, é o desemprego”, incorporando ambos em um mesmo contexto, uma mesma frase.

Mais uma vez há a verificação de total diferença entre a realidade observável no cotidiano e publicidade veiculada pelas plataformas digitais, a qual difunde a ideia de que este trabalho resume-se a uma mera complementação de renda, ou mesmo uma atividade lúdica. No entanto, há certa aproximação desse conceito por cerca de 26% dos entrevistados, que disseram escolher tal modalidade de trabalho devido à flexibilidade de horários, ausência de estresse e independência, bem como 3% respondeu que atua nesse serviço por gostar de pedalar.

3.12 Renda média por semana dos entregadores

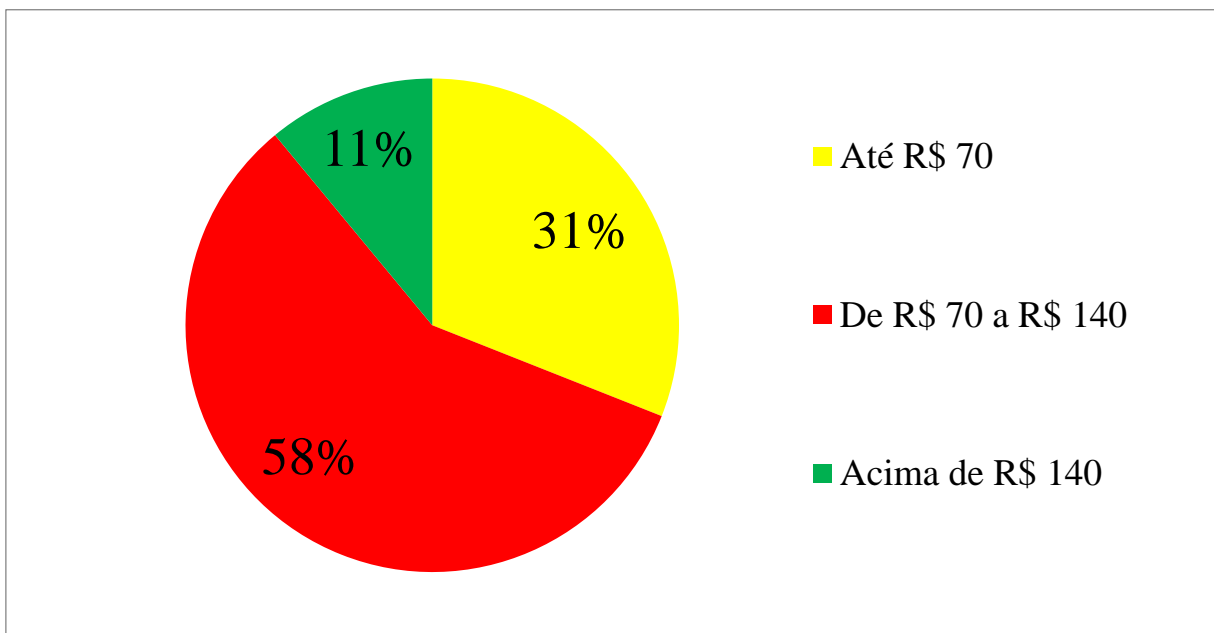


O gráfico acima discrimina as porcentagens diferenciadas dos entregadores segundo a faixa de renda semanal que estes apresentam. Com uma maior prevalência, 29%, temos a

faixa de R\$ 300,00 a R\$ 399,00. Se considerarmos as quatro faixas que se inserem desde R\$ 200,00 a R\$ 600,00, podemos afirmar que cerca de 79% dos entrevistados recebe dentro desse intervalo.

Projetando-a para o período de um mês, podemos afirmar que praticamente 79% dos trabalhadores recebe uma remuneração média de até um salário mínimo e meio. Importante notar que é desse valor que são descontados os gastos e custos dos trabalhadores no exercício de suas entregas, tais como o combustível e a alimentação, os quais não são cobertos pelas empresas para as quais as entregas são realizadas. Soma-se a isso o custo com o plano de dados do celular do entregador, que constitui uma verdadeira ferramenta de trabalho, sendo não só o instrumento de contato entre trabalhador e empresa, mas também de fiscalização do exercício da entrega.

3.13 Média de gastos por semana



Os gastos de um trabalhador para cumprir sua jornada de trabalho envolvem principalmente alimentação e transporte. O essencial para o exercício da entrega. Para compensar referido dispêndio, a legislação provê aos trabalhadores com vínculo de emprego a

concessão do vale-transporte, nos termos da Lei 7418/85²⁶, que o instituiu, além da Lei 7619/87²⁷, que o tornou obrigatório. Já o auxílio refeição não é obrigatório, mas muitas empresas o fornecem em virtude de acordos com os sindicatos das categorias profissionais.

No caso dos entregadores, não há benefício algum concedido pelas plataformas digitais. Esses trabalhadores passam por uma rotina intensa de trabalho, permanecendo várias horas na rua exercendo uma atividade que exige esforço físico, o que ressalta a importância de uma boa alimentação. Em face da ausência desses benefícios, muitos trabalhadores afirmam preparar sua refeição em casa e leva para o trabalho. Como não há uma sede da empresa ou local onde possam esquentar sua refeição e almoçar confortavelmente, poderíamos afirmar que estes trabalhadores possuem intrínseca semelhança com os bóias-frias, como se constituíssem uma modalidade urbana desses trabalhadores rurais. Nesse sentido, a refeição desses entregadores se dá em meio a veículos e pedestres; um ambiente inadequado à alimentação, poluído e lotado, como se apresentam as ruas dos centros urbanos do Brasil.

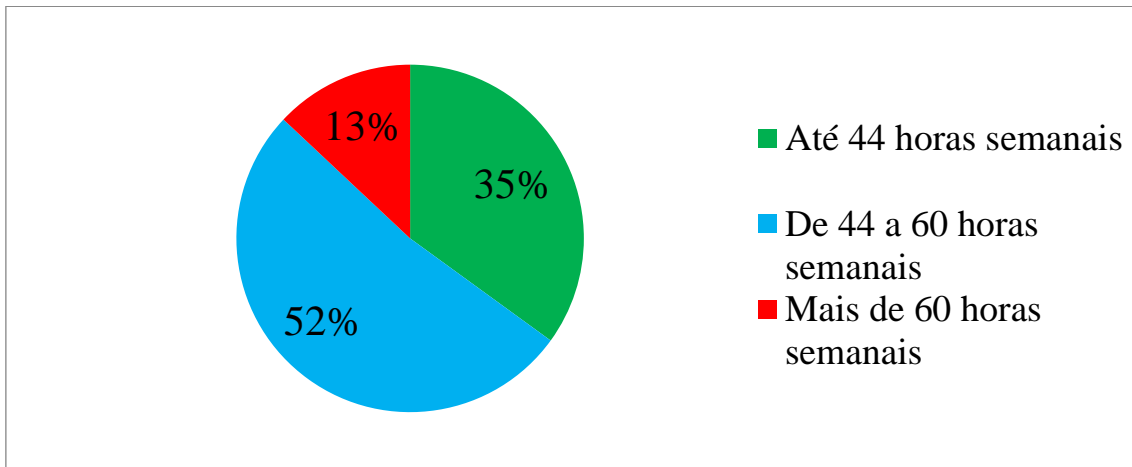
Alguns entregadores afirmaram não terem gastos com transporte por utilizarem as bicicletas como meios de locomoção. Os entregadores que moram longe utilizam os transportes públicos, tendo de arcar com esse custo. Tal também é o caso daqueles que não possuem bicicletas próprias e necessitam alugar bicicletas, arcando também com o aluguel de tais veículos.

Somando-se os custos de alimentação, transporte ou aluguel de transporte, os entregadores afirmaram, majoritariamente, efetuarem um gasto de pelo menos R\$ 140,00 por semana no trabalho. Um valor que pode parecer aparentemente pequeno, mas não o é, quando comparado à faixa de renda informada anteriormente.

²⁶ BRASIL. **Lei N° 7.418, de 16 de Dezembro de 1985.** Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7418.htm. Acesso em: 29/11/2019.

²⁷BRASIL. **Lei 7.619, de 30 de Setembro de 1987.** Altera dispositivos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7619.htm. Acesso em: 29/11/2019.

3.14 Horas de trabalho por semana



Os entregadores afirmaram desempenhar uma extensa jornada de trabalho. Os dados obtidos demonstram que a jornada diária supera o previsto no artigo 7º, inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual dispõe o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

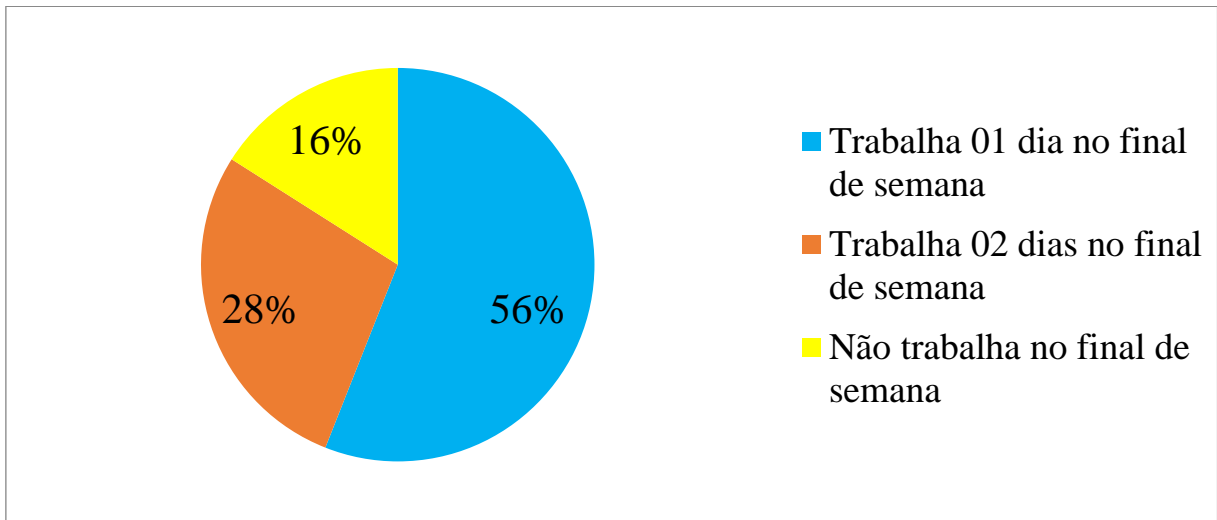
Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Apenas 35% dos entregadores entrevistados afirmaram trabalhar menos de 44 horas semanais, enquanto que 65% trabalham mais de 44 horas semanais, alguns trabalhando mais de 60 horas na semana. Mais uma vez, temos evidente no gráfico uma discrepância entre a realidade fática observada e a argumentação publicitária das plataformas digitais. Diante da evidência, é difícil acreditar que estamos diante de uma modalidade eventual de trabalho. A suposta “liberdade” de escolher a própria jornada de trabalho encontra-se mitigada pela necessidade de conseguir uma renda que auxilie na subsistência do indivíduo. Podemos afirmar que este trabalhador, pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, tem, de fato, a liberdade de trabalhar, mas a liberdade de se sujeitar a uma jornada desumana de trabalho, a qual viola a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal.

3.15 Trabalho nos finais de semana



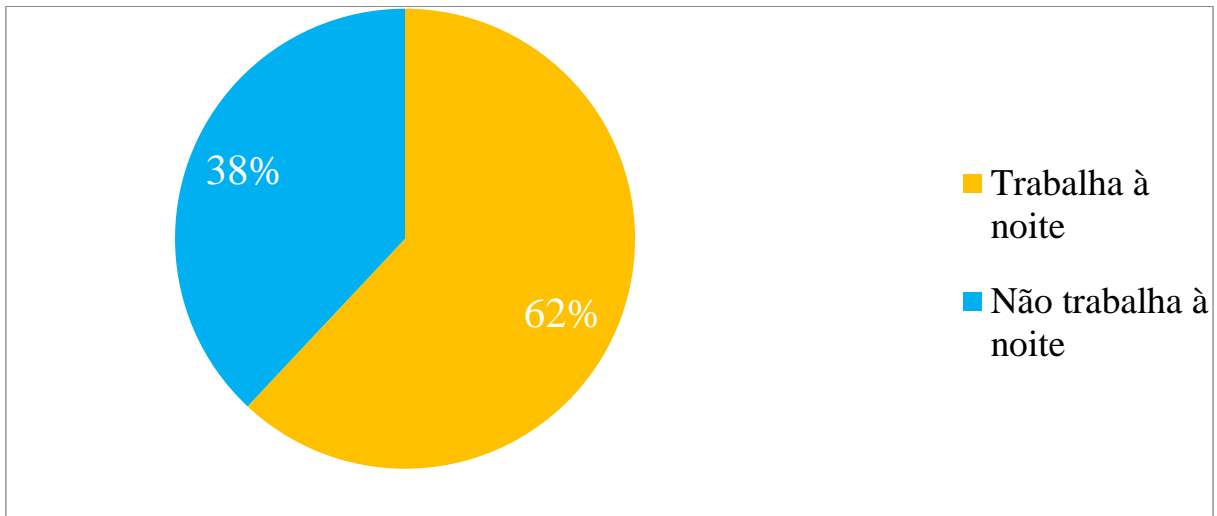
Os finais de semana constituem um período em que os entregadores relataram haver uma maior demanda por pedidos, como é da natureza do serviço de entrega de lanches e refeições. As plataformas de entrega utilizam estratégias para garantir que os entregadores estejam dispostos a realizar o trabalho nestes dias, os quais normalmente seriam destinados ao descanso. Para isso, essas aumentam o valor das entregas em relação ao valor pago nos dias de semana.

Segundo informado por pelo entrevistado Ronaldo, a diferença de remuneração nos finais de semana se dá na seguinte proporção:

Um pedido cuja distância a ser percorrida pague um prêmio de R\$ 7,00 durante a semana, paga, aos domingos, o prêmio de R\$ 8,00. Um pedido cuja distância pague o prêmio de R\$ 10,00 durante a semana, paga R\$ 12,00 aos domingos.

Essa diferença corresponde a um percentual de 15% a 20% a ser pago pelas plataformas. Os dados do gráfico mostram que, apesar do pequeno aumento no valor, muitos entregadores optam por trabalhar nos finais de semana para incrementar seus ganhos, sendo pequeno o número de trabalhadores, 16%, que trabalham apenas nos dias de semana.

3.16 Trabalho noturno



A rotina de trabalho dos entregadores guarda uma forte relação com os horários costumeiramente associados aos horários de refeição, especialmente o almoço, o lanche e o jantar. São nesses momentos que as plataformas digitais mais acionam os entregadores para suprir a demanda daqueles que solicitam as entregas nos horários específicos de refeições.

Segundo os entregadores, os horários de maior demanda inserem-se entre 12h e 15h, e entre as 19h e 22h. Dessa maneira, um importante percentual, cerca de 62% dos entregadores informaram trabalhar durante a noite. No entanto, é necessário ponderar que o gráfico não se refere ao período de trabalho noturno previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 73, parágrafo 2º, o qual considera trabalho noturno o realizado entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do seguinte.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

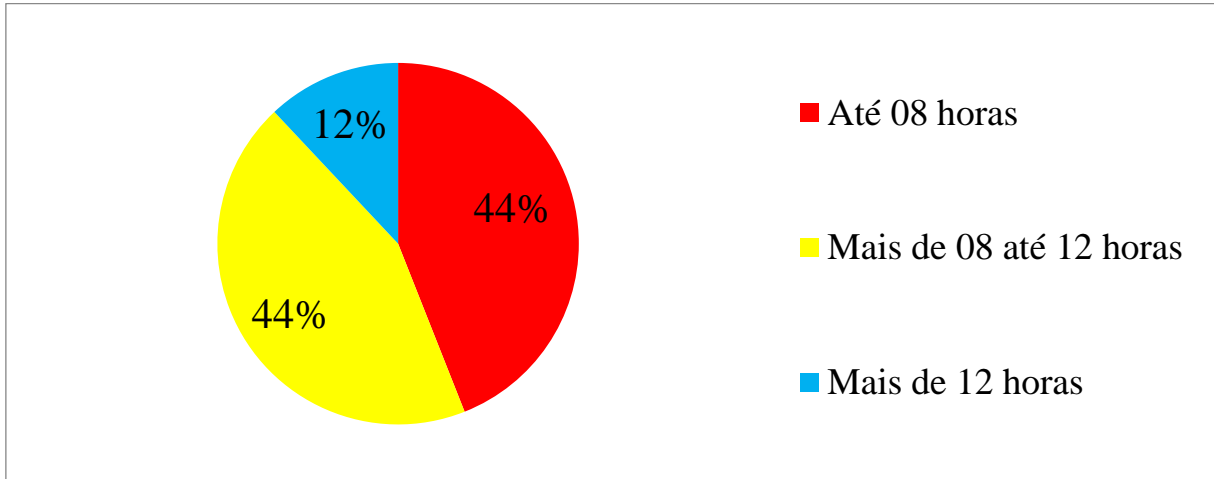
(...)

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

Quando os trabalhadores afirmam trabalhar à noite, estes dizem respeito ao período de maior demanda durante a noite, isto é, entre as 19h e 22h. Ainda assim, trata-se de um dado

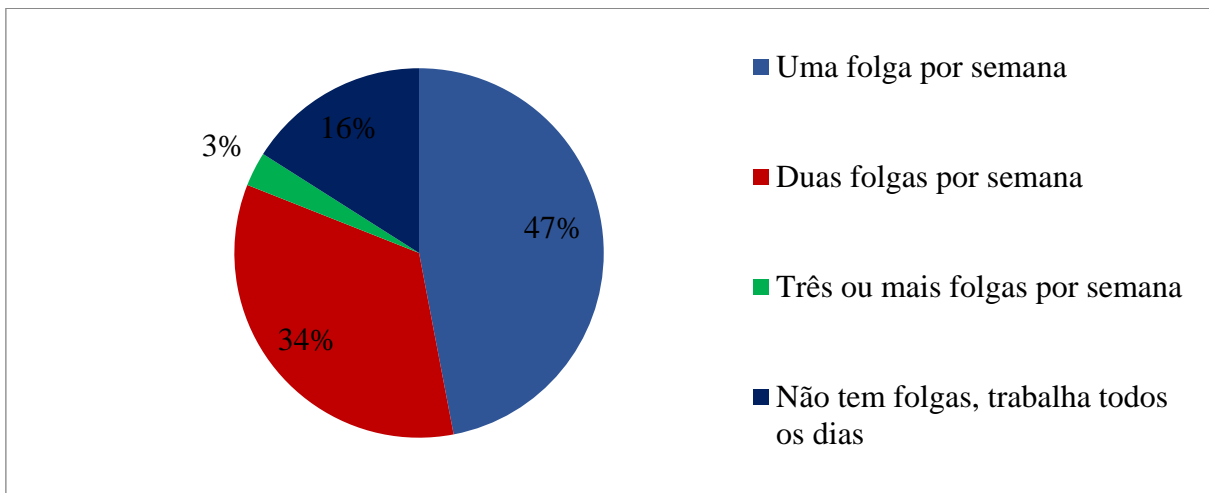
revelador, o qual evidencia a exposição dos entregadores ao perigo da atividade de entrega noturna, a qual sujeita os trabalhadores à má visibilidade, insegurança e cansaço.

3.17 Quantidade de horas trabalhadas por dia em final de semana



Ainda em conformidade com o gráfico abordado anteriormente, fora feita aos entregadores pergunta a respeito de quantas horas os entregadores trabalham no final de semana, para que fosse verificado aumento ou diminuição do número de horas comparadas com as trabalhadas durante os dias de semana. A conclusão obtida é a de que os entregadores mantêm, nos finais de semana, mais uma longa jornada de trabalho, cujo total de 56% desses trabalha mais de 08 horas. Além disso, 12% afirma trabalhar mais de 12 horas aos sábados e domingos.

3.18 Número de folgas por semana



Com o objetivo em prosseguir na obtenção de informações a respeito da jornada de trabalho à qual os entregadores de aplicativos se submetem, foi perguntado a esses, quantas folgas por semana reservam para si. Destaca-se, inicialmente, o número de 47% de trabalhadores que afirmam ter apenas um dia de folga por semana. Como vimos anteriormente, os finais de semana não possuem carga horária diminuída, quando comparados ao modelo de distribuição de horas durante o trabalho aos sábados para os contratos de trabalho com vínculo empregatício, que reduzem a carga horária nesse dia para quatro horas.

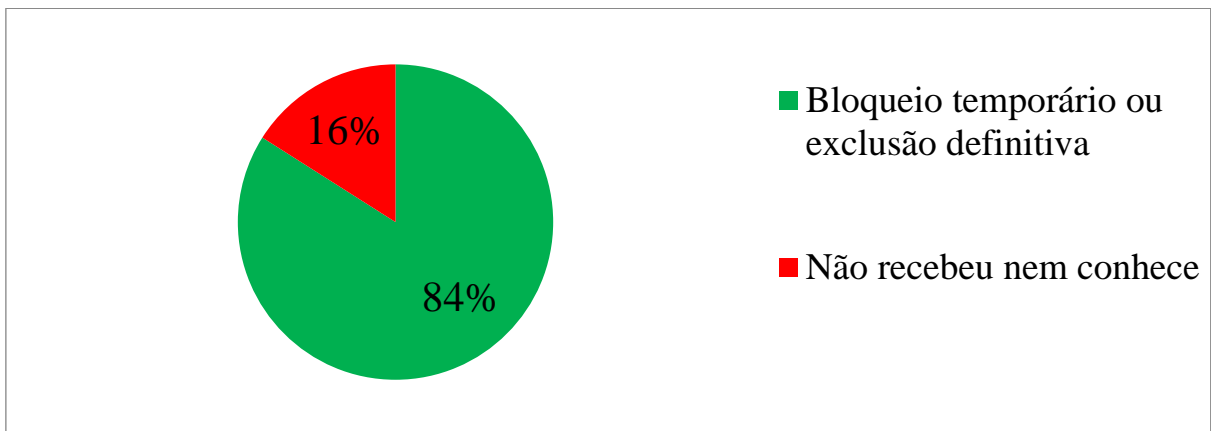
Outro fator de suma importância e que impressiona ainda mais, é que existam trabalhadores trabalhando sem folgas. Parcela considerável do gráfico é o número desses trabalhadores que não reservam um dia de folga, 16%, trabalhando todos os dias da semana. Indubitavelmente, o trabalho sem descanso constitui uma condição prejudicial à saúde. É com essa preocupação que a Constituição Federal definiu em seu capítulo destinado aos direitos sociais, o artigo 7º, inciso XV, o qual garante a todos os trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais, um dia de repouso semana remunerado, preferencialmente aos domingos.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

3.19 Recebeu punição ou conhece alguém que recebeu



Como dito anteriormente, as plataformas aplicam punições aos entregadores. Isto caracteriza um traço marcante do trabalho subordinado, com a presença de controle, fiscalização e comando no trabalho realizado por meio de plataformas digitais de entrega de mercadorias. Estas são capazes de instaurar medidas que punam os entregadores caso repute ter havido alguma desconformidade em relação à forma de conduta prescrita pela plataforma aos entregadores.

Toda a estrutura de desenvolvimento do trabalho é definida e controlada pelas plataformas. Desde o momento da escolha do produto no site da empresa pelo consumidor final até a última etapa do processo, com a punição daquele que descumpriu alguma diretriz traçada pela empresa.

As punições variam de um bloqueio temporário, em que o trabalhador fica por algum tempo sem receber chamados de entrega, a uma exclusão definitiva, o que é denominado de encerramento de parceria pelos aplicativos.

A maioria dos entrevistados, constituindo 84%, afirmou já ter recebido ou conhecer alguém que recebeu algum tipo de punição. Segundo os entregadores, o bloqueio temporário é aplicado àquele que tiver direcionado pela plataforma um pedido de entrega a si, mas recusá-lo em seu aparelho smartphone. Esses também afirmaram que a justificativa pontuada pelas plataformas para a aplicação dessas sanções reside no fato do uso de um algoritmo pelas

empresas, o qual considera que, se o indivíduo não aceitou o chamado, é porque está temporariamente indisponível.

O problema maior reside no fato de que o tempo deste bloqueio é considerado excessivo. A informação passada aos entregadores é de que a duração do bloqueio é de 30 (trinta) minutos, tempo em que o entregador permanece sem receber chamado algum. No entanto, esses afirmam também que o bloqueio, embora estipulado para durar meia-hora, se estende pelo restante do dia, desde o momento em que a entrega foi recusada. A normalidade no fluxo dos chamados se restabelece apenas no dia seguinte. Vários entregadores relataram sua indignação com essa conduta da empresa, contra a qual nada lhes resta fazer.

O entrevistado Leonardo afirmou que isso gera um dia de trabalho perdido para o entregador, o qual muitas vezes se deslocou a lugares distantes para trabalhar, mas, devido ao bloqueio é obrigado a ficar sem trabalhar durante o resto do dia, retornando para a casa, em alguns casos, sem ter conseguido o dinheiro suficiente para, ao menos, cobrir os gastos com passagens e alimentação. “Somos descartáveis, o cliente tem sempre razão. Você é bloqueado automaticamente, é bloqueado por meia hora, mas que se torna um dia inteiro. É uma covardia, é por isso que muitos se machucam, porque há uma pressão por tempo.” Comentou Leonardo sobre o caso de um entregador que chegou trinta segundos atrasado no local da entrega e foi bloqueado.

O entrevistado Bruno afirmou que “ou você entrega, ou você é bloqueado”, ao comentar um caso em que ele se recusou a realizar uma entrega cuja distância era de quase 8 km. Ele afirma ter entrado em contato com o suporte da empresa para cancelar a entrega, uma vez que já estava com o pedido em mãos. O preposto da empresa, no entanto, o recebeu com insultos, chamando-o de nomes vulgares, ressaltando que, caso a entrega não fosse realizada, uma dívida de R\$ 22,00 lhe seria atribuída, esta referente ao valor da mercadoria. Segundo Bruno: “Você é bloqueado e é só mais um na estatística, eles não querem saber de nada não.” Ao se referir à empresa responsável pela plataforma digital.

Isso ocorre pois, como uma demonstração de que não estamos diante de uma modalidade de trabalho autônomo, mas sim de um trabalho fiscalizado e controlado pelas plataformas digitais, o entregador só recebe de maneira fragmentada as informações sobre as tarefas que ele tem que cumprir.

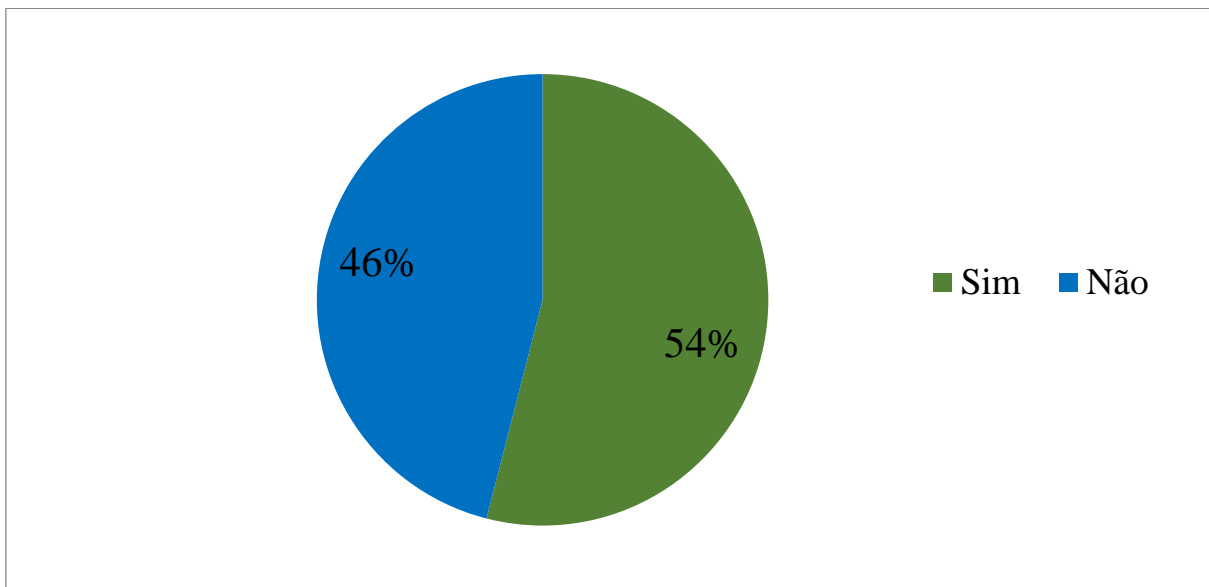
Importante ressaltar que, ao receber pedidos de entregas, não há o envio de informações a respeito do local onde a mercadoria será entregue. Em um primeiro momento, só há a indicação do estabelecimento comercial onde a mercadoria será recolhida. Após aceitar o chamado na tela do seu aparelho smartphone e se dirigir ao restaurante ou lanchonete e buscar a mercadoria, o entregador informa através do aplicativo que já se encontra com o pedido “em mãos”. É nesse momento que há o envio de instruções indicando o local de entrega e o trajeto traçado. Nessa dinâmica, torna-se comum a ocorrência de situações em que o entregador reputa não ser viável fazer o deslocamento, mas sujeita-se à proceder a entrega, ainda que excessivamente longe, para não arcar com a punição, muito menos com o pagamento do valor do produto já retirado da loja.

Nesse sentido, poderíamos afirmar que a conduta da empresa em dirigir a prestação de serviço dos entregadores de uma forma remota e via algoritmo é suscetível de causar riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores, além de diminuir a renda desses. As ordens de serviço definidas pelo algoritmo detêm um caráter de frieza, e não leva em consideração qualquer fator relativo à integridade do entregador quando é computado e enviado a esse.

Isso é o que nos relata o entrevistado Rafael, que contou ter tido problemas ao ter se recusado a realizar uma entrega em uma área considerada de risco. Diz o entregador: “fui punido pela Uber Eats porque eles me prepararam duas corridas para dentro da favela, comunidade comandada pelo tráfico e eu não quis fazer nenhuma das duas, em me recusei e fui excluído pelo aplicativo, encerraram a parceria”.

São situações carregadas de uma subjetividade cujo teor o algoritmo das plataformas não é capaz de suprir. Existem também falhas de caráter objetivo, em que sistema parece estar programado para não reconhecer os próprios erros, inibindo-se de aceitar as justificativas do entregador. Daniel, um dos entrevistados, nos conta que recebeu um chamado de entrega com uma rota traçada pelo aplicativo que incluía passagem pelo túnel Santa Bárbara, que liga o Centro à Zona Sul da cidade do Rio de Janeiro, onde não é permitido o tráfego de bicicletas. Ele afirmou ter entrado em contato com o suporte da plataforma digital e ter recebido orientação para descartar o item. Ele assim procedeu, mas recebeu uma punição que implicou no cancelamento de seu cadastro junto à empresa. “Não posso mais trabalhar nessa plataforma”, afirma o entrevistado.

3.20 Se sente pressionado pelas notas atribuídas pelos clientes



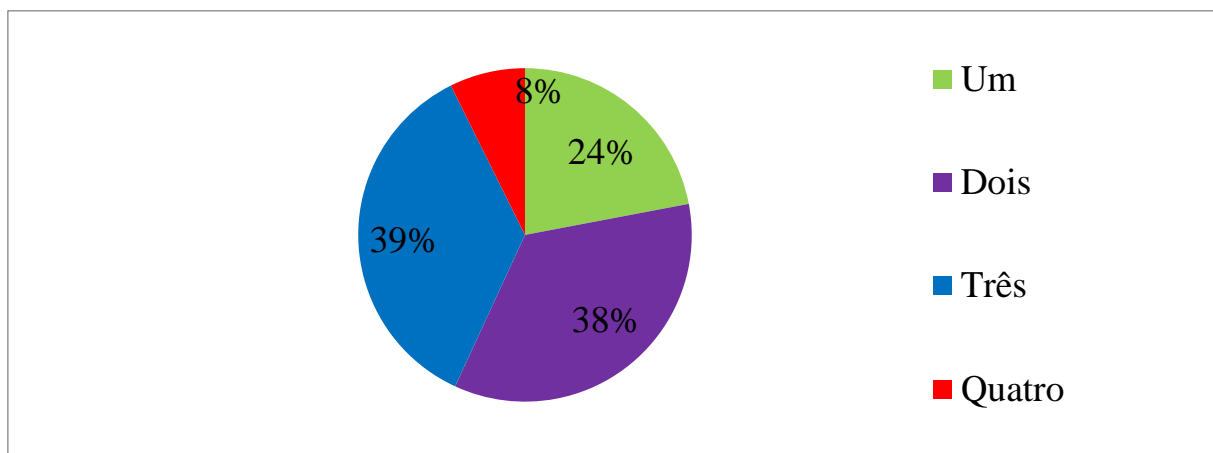
Outra forma de fiscalizar o trabalho dos entregadores exercido pelas plataformas digitais consiste no sistema de notas e avaliações que os aplicativos dispõem. Ao efetuarem uma entrega, os trabalhadores são avaliados pelos restaurantes em que vão realizar a busca do item a ser entregue e por quem recebe a mercadoria para consumo.

Um número de 54% dos entregadores entrevistados demonstrou sentir uma pressão exercida pelo sistema sob seu trabalho por meio das avaliações de clientes e estabelecimentos, já que estas definem quem receberá os melhores pedidos e em maior quantidade. “Quanto melhores as notas, mais viagens você ganha, recebe as melhores corridas, as notas influem bastante no que vai acontecer com o seu trabalho”, afirma o entregador Rafael.

Além da avaliação feita pelos clientes, existe um índice de aceitação individual definida pelo aplicativo para cada entregado, uma espécie de ranking. O entregador Leonardo nos contou que recebeu um chamado de entrega para receber R\$ 4,00 e uma distância de 4 km a ser percorrida. Ele prontamente cancelou e então teve seu índice de aceitação reduzida de 5,000 para 4,294, o que acarretou o recebimento de uma quantidade menor de chamados. Os entregadores afirmam ainda que muitas vezes os clientes atribuem uma avaliação ruim ao serviço sem que os entregadores tenham tido qualquer culpa por um problema de atendimento no pedido.

O índice de aceitação influencia bastante na quantidade de pedidos direcionados ao entregador e aqueles que não aceitam muitos chamados possuem uma diminuição em seu fluxo de encaminhamento de chamado de entrega caso estejam, on line, disponíveis para recebê-los no aplicativo da plataforma. Segundo o entrevistado Carlos, na plataforma Uber Eats, se a nota do entregador baixar, ele é chamado para prestar esclarecimentos na base da plataforma e, caso a nota persistir baixa, este terá sua parceria encerrada.

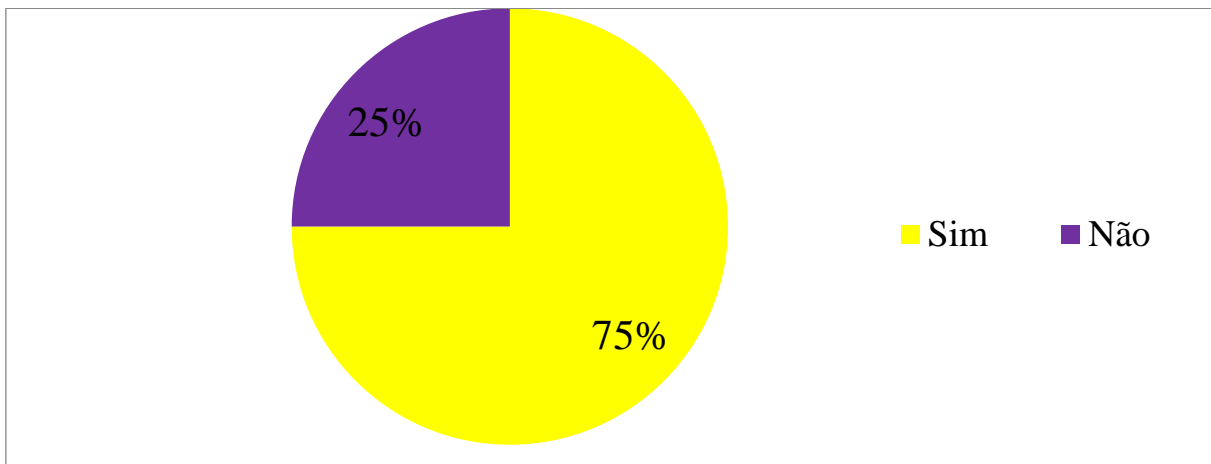
3.21 Quantidade de aplicativos utilizados



As plataformas digitais de entrega de mercadorias encontradas na pesquisa são quatro. São elas Ifood, Rappi, Uber Eats e James. Esta citada apenas por dois entregadores.

Na tentativa de obter uma renda maior, os entregadores podem atuar em mais de uma plataforma, sendo que a maioria opta por aderir a mais de uma, concentrando seus esforços em duas ou três plataformas. Alguns entregadores que utilizam duas plataformas afirmaram que consideram contraproducente a utilização de três, pois poderia acabar gerando uma confluência desastrosa de chamados de entrega, outros afirmaram preferir trabalhar justamente com três plataformas.

3.22 Preferência por realizar trabalho com carteira assinada



A grande maioria, 75% dos entrevistados, reconhece a importância de um contrato de trabalho com vínculo empregatício e todas as vantagens dele inerente. Ainda assim, quando perguntados a respeito de qual contrato de trabalho lhes era preferível, um número considerável, 25% dos entregadores afirmaram preferir exercer esta atividade sem ter suas carteiras de trabalho assinadas pelo empregador. Estes afirmaram não perceber vantagens ao possuírem o vínculo de emprego reconhecido. Poder-se-ia afirmar que essa percepção está diretamente ligada ao pouco tempo de exercício deste trabalho devido ao seu recente surgimento, uma vez que os efeitos da falta dos direitos trabalhistas ainda não se fizeram perceber de forma significativa. Por exemplo, é após 12 meses de trabalho que o trabalhador adquire direito a gozar férias, pausa essa importante para a saúde física e mental.

A esses trabalhadores por aplicativo, não é assegurado qualquer direito trabalhista. Após 12 meses de trabalho realizando entregas, o trabalhador possuirá, sucessivamente a cada ano que passa, mais 12, 24 e tantos meses houverem disponíveis para trabalhar, não havendo qualquer garantia de pausa e repouso entre os meses e anos trabalhados. Caso o trabalhador deseje programar uma pausa, não haverá qualquer remuneração, já que apenas por meio da entrega, a remuneração é recebida. Ficar sem a remuneração é algo impensável para um indivíduo que possui apenas sua força de trabalho como seu sustento.

Semelhante ocorrência se dá com as demais garantias trabalhistas. Como essa modalidade de trabalho é recente, muitos trabalhadores ainda não passaram pela infelicidade de se afastarem do trabalho por motivos de saúde. Uma vez ocorrendo essa necessidade,

também há a falta de qualquer mecanismo de proteção para a estabilidade de renda quando do afastamento por motivos de saúde. Isto assume teor gravíssimo quando o trabalhador se depara com os custos de medicamentos e tratamento médico enquanto necessita lidar com a queda de sua renda média.

Assim também o é com o décimo terceiro salário. Mais grave ainda é o desamparo desses trabalhadores frente à sua não inclusão no sistema previdenciário brasileiro, cada vez mais afetado pela crescente retirada de benefícios, mas que ainda assim faria toda a diferença para um entregador que alcançasse o tempo de contribuição e a idade mínima necessária para se aposentar. Principalmente quando nos referimos a um trabalho que exige condições físicas para enfrentar, pedalando, o trânsito das grandes cidades, condição física esta, que se deteriora inevitavelmente, conforme aumenta a idade do trabalhador.

CONCLUSÃO

Os avanços tecnológicos são inerentes ao desenvolvimento da humanidade e trazem consigo tanto oportunidades quanto desafios. As novas formas de organização do trabalho baseiam-se no uso de tecnologias digitais, e esse se trata do grande desafio do século.

Se por um lado as oportunidades trazidas pela tecnologia são incorporadas ao cotidiano de maneira inevitável, por outro, os desafios apresentados por sua incorporação precisam ser enfrentados. É conhecendo melhor aquilo que se apresenta como inovador que podemos enfrentar os perigos que as inovações podem trazer. É investigando e debatendo os fenômenos sociais que, sob a luz da razão, se tornará possível enxergar e aplicar as novas tecnologias em uma perspectiva benéfica.

Com base nas análises conduzidas no presente trabalho, poderíamos afirmar que o que o trabalho em plataformas digitais parece estar fazendo é nos aproximar de uma direção que enquanto agrega algumas facilidades aos usuários, nos leva a uma era de exploração crescente do trabalho humano, sujeitando os trabalhadores a essa condição. A tecnologia, expressão do domínio do homem sobre a técnica e os elementos da natureza, que é uma promessa de libertar o homem dos afazeres tradicionais, está, tornando-se também uma de suas maiores prisões. Isto é o que nos evidencia o modelo do trabalho realizado por meio de plataformas digitais de entrega de mercadorias por ciclistas entregadores.

Ao se basearem em uma lógica de que os trabalhadores são apenas insumos a serem utilizados de acordo com a necessidade das empresas e a incessante busca pelo lucro, esses conglomerados financeiros negam aos trabalhadores a condição de empregados contratados, tratando-os como uma espécie de recurso descartável e substituível. Trata-se de uma apropriação da máxima lucratividade em detrimento da energia e saúde do trabalhador.

É necessária uma postura social mais crítica, restando à sociedade tomar as rédeas na condução desta atividade, impondo limites, de forma que a inovação seja usada para ampliar direitos duramente conquistados e emancipar o homem da subjugação pelo próprio homem e não para aumentar esta aberração. Por isso é importante não deixarmos passar essa oportunidade de debater esse novo modelo de organização do trabalho já que daí advém o rumo dos postos de trabalho a serem criados posteriormente.

Ao negarem ao trabalhador a existência do vínculo empregatício, as plataformas reduzem-no a um ser desprovido de direitos e, principalmente, sem direito à contraprestação integral por aquilo que produz. A contraprestação pelo trabalho importa em remuneração, mas não se reduz somente a ela. É também composta pela garantia do direito ao repouso e ao lazer, da garantia frente as adversidades fortuitas, como doenças ou acidentes de trabalho, garantia de uma data específica e justa de aposentadoria, de uma jornada de trabalho que não seja degradante. Que destino queremos para o ser humano se retirarmos dele todas essas garantias que o Direito do Trabalho estatui?

Na modalidade de trabalho de entrega de mercadorias por meio de plataformas digitais, podemos observar que estão presentes todos os já citados requisitos da relação de trabalho com vínculo empregatício; pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. As entrevistas com os entregadores foram extremamente relevantes para verificar como a dinâmica deste trabalho funciona na realidade fática. Verificou-se que, de fato, há a existência de uma verdadeira relação de trabalho com subordinação entre os trabalhadores e uma estrutura organizada e dirigida pelas empresas. Desde o momento em que o cliente escolhe o item a ser consumido nos sites das plataformas, até a avaliação de desempenho dos entregadores e utilização desta como forma de direcionamento de serviços.

O contato com os 32 entrevistados que realizam entregas na cidade do Rio de Janeiro permitiu afirmar que, primeiramente, há de fato vínculo factual de emprego entre tais trabalhadores e as plataformas digitais. Após, verifica-se que o não reconhecimento desse vínculo e a continuidade do serviço na forma precarizada como se delineia atualmente é uma expressão de injustiça intrínseca à exploração do trabalho em bases ilegítimas e indignas.

Não se pode afirmar de maneira alguma, diante dos fatos observados, que haja espaço para sustentar que estamos diante de uma mera intermediação de serviços de natureza meramente mercantil e apartada da incidência do princípio da Proteção do Direito do Trabalho.

Enquanto existirem na legislação vigente os artigos 2º, 3º, 6º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho e enquanto existir o capítulo dos Direitos Sociais em nossa Constituição da República Federativa do Brasil, é necessário afirmar que haverá vínculo empregatício entre os

ciclistas que desempenham o trabalho de entrega de mercadorias e as respectivas plataformas digitais, com direito a todas as garantias a ele inerentes.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Viña del Mar, Chile, V.18, n° 3, p. 1-11, 2019.

AMORIM, Daniela. Taxa de desemprego fica em 11% e Brasil tem 12,5 milhões de desocupados, aponta IBGE. **Estadão**. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,taxa-de-desemprego-fica-em-11-8-e-brasil-tem-12-5-milhoes-de-desocupados-aponta-ibge,70003070987>. Acesso em: 06/11/2019.

ARTUR, Karen; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Trabalho em plataformas digitais sob demanda: debates e experiências de regulação**. In: XVI Encontro Nacional da ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – A Reforma Trabalhista no Brasil e no Mundo. 2019. Universidade Federal da Bahia – Salvador.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 14/11/2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 29/11/2019.

BRASIL. **Lei Nº 7.418, de 16 de Dezembro de 1985**. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7418.htm. Acesso em: 29/11/2019.

BRASIL. **Lei 7.619, de 30 de Setembro de 1987**. Altera dispositivos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7619.htm. Acesso em: 29/11/2019.

BRASIL. Ministério Público da União. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Grupos de estudos “GE Uber” – Relatório conclusivo. CONAFRET. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011**. 11ª Turma. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>. Acesso em: 05/11/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Processo nº 0001539-61.2017.5.07.0009**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/180750055/processo-n-0001539-6120175070009-do-trt-7>. Acesso em: 07/11/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Processo nº 0011594-77.2017.5.15.0032**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/223185643/processo-n-0011594-7720175150032-do-trt-15>. Acesso em: 05/11/2019.

CARCANHOLO, Marcelo; AMARAL, Marisa Silva. Acumulação capitalista e exercício industrial de reserva: conteúdo da superexploração do trabalho nas economias dependentes. **Revista de Economia da Universidade Federal do Paraná**, Curitiba, v. 34, n. 4, p.163-181, 2008.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. É aprovada na Califórnia lei que considera empregados os trabalhadores de aplicativos. **JotaInfo**, São Paulo, 20 set 2019. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019. Acesso em: 14/11/2019.

CHAMPEAUX, Françoise. **Nouvel épisode dans la saga des travailleurs des plateformes**. Disponível em: <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/102777/nouvel-episode-dans-la-saga-des-travailleurs-des-plateformes-.html#.Xc10GbNKIJM.twitter>. Acesso em: 19/11/2019.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do trabalho 4.0: «controle» e «alienidade» como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo. Disponível em: https://www.academia.edu/40565485/Direito_do_trabalho_4.0_controle_e_alienidade_como_operadores_conceituais_para_a_identifica%C3%A7%C3%A3o_da_rela%C3%A7%C3%A3o_de_emprego_no_contexto_dos_aplicativos_de_trabalho. Acesso em: 20/11/2019.

DELEUZE, Gilles. **Post-Scriptum sobre as Sociedades de Controle**. Rio de Janeiro: Ed 34, 1992, p. 219-236. Disponível em: <http://www.somaterapia.com.br/wp/wp-content/uploads/2013/05/Deleuze-Post-scriptum-sobre-sociedades-de-controle.pdf>. Acesso em: 20/11/2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: 2019. p.300-301.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**. São Paulo: Lumen Juris, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

MARTÍN, Rubén Ranz et al. **El trabajo en las plataformas digitales de reparto**. Sindicato Unión General de Trabajadores - UGT. Servicio de Estudios de la Confederación. Madrid, 6 set. 2019.

MILLER, Carl. **O paradoxo do Uber: como o aplicativo libera e aprisiona seus motoristas na 'economia colaborativa'**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-50412910>. Acesso em: 19/11/2019.

MUNTANER, Simon. **El Tribunal Superior de Justicia de Madrid Considera Trabajadores a los “Riders” de Glovo.** Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2019/11/el-tribunal-superior-de-justicia-de.html?sref=fb&m=1>. Acesso em: 19/11/2019.

_____. **De Nuevo Sobre los Trabajadores de Plataformas: La Solución Italiana.** Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2019/11/de-nuevo-sobre-los-trabajadores-de.html>. Acesso em: 19/11/2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 1989.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luis. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília, DF: Pub. Ministério Público do Trabalho, 2018, p.28-34.

OLIVEIRA, Murilo C.S. **O Futuro do Direito do Trabalho: ultraliberalismo e uberização. Justificando,** São Paulo, 24 set. 2019. Disponível em: <https://www.justificando.com/2019/09/24/o-futuro-do-direito-do-trabalho-ultraliberalismo-e-uberizacao/>. Acesso em: 14/11/2019.

PÁRRAGA, Francisco Trillo. **Economía Digitalizada y Relaciones de Trabajo. Revista de Derecho Social,** Barcelona, N° 76, outubro 2016. Disponível em: <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2016/09/03.-Francisco-Trillo.pdf>. Acesso em: 20/11/2019.

REY, Joaquín Pérez. **¿Son los «riders» trabajadores? Comentario a los primeros escarceos judiciales en torno a las identidades débiles de la economía «uberizada».** **Lefebvre El Derecho,** 01 novembro 2018. Disponível em: <http://asnala.lefebvreelderecho.com/articulosDoctrinales?page=10>. Acesso em: 15/11/2019.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 1. ed. São Paulo: Ltr, 1993.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: Editora Juspodvium.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A Multiterceirização e a Subordinação Jurídica. A Intermediação de Mão de Obra a partir de Plataformas Digitais e a Necessidade de Tutela Modular do Direito do Trabalho.** 2018. 251 f. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da PUC-PR. Pontifícia Universidade Católica, PR.

UBIETO, Gabriel. **Nueva sentencia contra Glovo en Barcelona: readmisión y 3.000 euros para un 'rider'.** Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20191122/nueva-sentencia-contraria-glovo-considera-rider-falso-autonomo-7746385>. Acesso em: 17/11/2019.